



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE
TRABAJO PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y LABORAL A LA
LUZ DEL ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES”**

LIDIA ANDRÉS ENRÍQUEZ

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID, JUNIO, 2021



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

TRABAJO FIN DE GRADO

**“EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL TIEMPO
DE TRABAJO PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y
LABORAL A LA LUZ DEL ARTÍCULO 34.8 DEL
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES”**

Trabajo presentado por: LIDIA ANDRÉS ENRÍQUEZ

Tutora: ANA MARÍA MURCIA CLAVERÍA

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, junio, 2021

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Concepto y fundamento del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. El marco normativo	6
2.1. Normativa internacional.....	8
2.2. Normativa europea	9
2.3. Normativa nacional. El Estatuto de los Trabajadores y las distintas medidas que facilitan la conciliación entre vida laboral y familiar.....	11
3. Estudio especial del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo y de la forma de trabajar reconocido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.....	22
3.1. Antecedentes normativos del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores	22
3.2. Titulares y alcance del derecho	25
3.3. Procedimiento: solicitud y justificación. El papel de la negociación colectiva en el ejercicio del derecho de adaptación. En su ausencia, el proceso negociador del empresario	29
3.4. El proceso del artículo 139 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social para dirimir las discrepancias.....	32
4. Análisis específico del Plan “MECUIDA” como medio de conciliación ante la situación excepcional por COVID-19.....	33

4.1. La adaptación y reducción de la jornada como mecanismos de conciliación del Plan “MECUIDA” y sus diferencias con el régimen “general” del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.....	35
4.2. Datos sobre la utilización del Plan “MECUIDA”.....	44
5. Conclusiones	46
6. Bibliografía.....	48
7. Webgrafía	53

1. Introducción

La conciliación de la vida familiar y laboral ha tomado especial relevancia en los últimos años con motivo de la incorporación de la mujer en el mundo laboral. Tiempo atrás, la conciliación no resultaba necesaria ya que la mujer no accedía al mundo laboral debido a que se encargaba de las tareas del hogar y cuidado de los hijos o hijas; o estando incorporada a la actividad productiva, renunciaba a su vida laboral para la atención de las necesidades familiares, mientras que el padre era el sustentador principal de la familia.

Con la incorporación de la mujer en el mundo laboral surge, por lo tanto, la necesidad de conciliar, adoptando medidas y desarrollando políticas y acciones que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar y con ello el logro de una igualdad efectiva para que, hombres y mujeres puedan atender a sus responsabilidades domésticas y familiares de manera equitativa y que eso no repercuta negativamente en la vida laboral de las mujeres.

La ley que regula el contrato de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 (en adelante ET) contiene muchas normas que pretenden hacer efectivo el derecho de conciliación que nos ocupa. El tema elegido para este TFG es precisamente una de estas medidas, la recogida el artículo 34.8 del ET según su última reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019) para lograr el principio de corresponsabilidad entre hombres y mujeres mediante una igualdad entre ambos. Es pues un tema relativamente novedoso y pretendo analizar cómo se configura la adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación, si con esa medida se refuerza o no el principio de corresponsabilidad y por tanto la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

Para su realización, se ha recurrido a estudios doctrinales, a la normativa aplicable tanto internacional como interna sobre el derecho a la conciliación de vida laboral y familiar, a la jurisprudencia relacionada con la materia, a bases de datos y estadísticas sobre la conciliación entre hombres y mujeres obtenidos de fuentes oficiales. También he consultado sobre esta materia con diferentes sindicatos. Al objeto, con todo ello, de averiguar si resulta efectivo el derecho a la conciliación en sus diferentes medidas

o si es necesario incorporar otras nuevas o modificar las ya existentes para alcanzar la conciliación real e igualitaria para ambos géneros, eliminando, de este modo, la discriminación indirecta hacía las mujeres.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera; una primera parte en la que se analiza el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral como derecho de las personas trabajadoras y, su relevancia constitucional, vinculando la protección de la familia al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como las diversas medidas disponibles en la actualidad para hacer efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar. Otra parte en la que se abordara el estudio del derecho a la adaptación reconocido en el art. 34.8 ET como medio por el que los trabajadores tienen derecho a adaptar su jornada de trabajo tanto en tiempo como en forma para poder conciliar vida laboral y familiar. Finalmente, se realiza un análisis específico del actual Plan MECUIDA como medio de conciliación a raíz de la situación excepcional ocasionada por el COVID-19, en el que se incluye un trabajo de campo mediante una búsqueda exhaustiva de los datos disponibles en relación con la utilización del Plan MECUIDA.

2. Concepto y fundamento del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. El marco normativo

El concepto de conciliación aparece por primera vez en el Programa de Acción Social de la Comunidad Económica Europea (CEE) en el año 1974. En este Programa se establece que toda la comunidad ha de comprometerse a “asegurar que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales”¹.

El término conciliación aparece en nuestra legislación por primera vez en la Ley 39/1999² con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Aunque la conciliación como tal no apareció hasta el momento mencionado, no quiere decir que antes no se regulase en nuestro ordenamiento ya que lleva estando presente desde la implantación de las primeras normas laborales.

Sobre el concepto de conciliación, según la Real Academia Española (RAE)³ conciliar significa la “partición equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”. Con esta definición tenemos una primera aproximación de qué es conciliación que, llevado al ámbito laboral y familiar como es nuestro caso vendría a decirnos que se la posibilidad de compatibilizar vida familiar y laboral.

Mientras que, según la Fundación Mujeres⁴ conciliar no es más que una estrategia que permita la igualdad entre hombres y mujeres contribuyendo a mejorar la calidad de

¹ FERNÁNDEZ-CREHUET SANTOS, JM. *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo*. Ed. Pirámide, Madrid, 2016

² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999

³ Real Academia Española (RAE). *Definición de la conciliación de la vida laboral y familiar*. Diccionario del español jurídico, 2020

⁴ Fundación Mujeres. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid, Ministerio de Igualdad, 2010

vida de las personas y ayudando tanto a hombres como a mujeres a poder compatibilizar diferentes actividades de su vida cotidiana como pueden ser empleo, ocio, familia y tiempo personal.

Una vez claras dichas definiciones podemos concluir que la conciliación es un derecho con el que cuentan todas las personas trabajadoras surgiendo de la necesidad de poder compatibilizar su vida laboral, familiar y laboral, primando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en tanto que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituyen una proyección del principio de igualdad y no discriminación”⁵, con el fin de construir un nuevo modelo social que permita compaginar las tareas laborales y familiares por medio de la corresponsabilidad, mejorando de esta manera su calidad de vida.

El objetivo de este derecho es que las personas puedan conciliar vida laboral y familiar con amparo de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española de 1978 (en adelante CE) a la no discriminación por sexo o por razón de las circunstancias familiares (art. 14 CE) y en el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE). La vinculación de los derechos de conciliación con los derechos fundamentales de la CE, ha sido declarada por el Tribunal Constitucional (en adelante TC) por medio de la STC 3/2007⁶ concluyendo que “la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”.

⁵ SALAZAR BENITEZ, O. “La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar”, *Revista General de Derecho Constitucional*, núm. 14, 2012

⁶ Sentencia 3/2007, del 15 de enero. Una trabajadora de Alcampo S.A. (con categoría de dependiente) desarrollaba su jornada de trabajo a jornada partida en turnos repartidos entre mañana y tarde de lunes a sábado. La trabajadora solicitó una reducción de su jornada de trabajo para poder cuidar de su hijo menor. Para poder solicitar esta reducción, la trabajadora se acogió a lo previsto en el Art. 37.5 del ET para poder conciliar, pidiendo horario reducido de tarde de lunes a miércoles. Dicha sentencia fue desestimada por el Juzgado de lo Social número 1 de Madrid debido a que la reducción debía de estar dentro de los límites de su jornada ordinaria y que lo que la demandante solicitaba no era una reducción de la jornada sino la modificación de la misma. La demandante interpuso recurso de amparo por la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) al limitar a la trabajadora, por su condición de mujer, el ejercicio de un derecho íntimamente ligado a la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, que garantiza el derecho al empleo de las trabajadoras con responsabilidades familiares y el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. , dado que la sentencia recurrida restringía sin fundamento el ejercicio de su derecho a la reducción de la jornada para el cuidado de su hijo menor de seis años.

La efectividad en el logro de la conciliación de vida laboral y familiar constituye, por tanto, una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Por lo tanto, cuando se deniegue una solicitud de conciliación, los órganos judiciales, teniendo presente la dimensión constitucional, deben analizar las circunstancias concurrentes en la persona trabajadora y en la empresa, para determinar si la negación del derecho constituye o no una causa injustificada y desproporcionada para la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La legislación que vamos a tratar a continuación se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo, creando nuevas leyes y modificando las ya existentes con el fin de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral y conseguir la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en este ámbito.

2.1. Normativa internacional

En el ámbito internacional se han ido adoptando diversas normativas cuyo fin es exigir el reconocimiento y la protección de la diferencia. Tanto la Organización de Naciones Unidas (ONU) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han desarrollado cuestiones relativas al derecho de conciliación y al logro de la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre todas las formas de discriminación a la mujer (CEDAW), y se recomendó la facilitación para la conciliación de la vida laboral y familiar a los hombres y mujeres trabajadores, incluyendo el término “responsabilidades familiares” para que ambos progenitores puedan compaginar sus obligaciones familiares con las laborales.

En 1981, el Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Exige que cada Estado incluya entre sus medidas laborales objetivos para que todos los trabajadores puedan desempeñar su empleo sin que esto suponga un obstáculo con respecto a sus obligaciones familiares.

En 1981, la Recomendación 165 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, así como medidas destinadas a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida.

2.2. Normativa europea

El origen de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) surge como consecuencia del Tratado de Ámsterdam en 1997, se incorporan políticas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral.

La EEE pide a los países miembros que *“incorporar políticas sobre permisos parentales, tiempo parcial o servicios de atención a niños y otros dependientes”*⁷.

- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el periodo de lactancia.** Esta directiva reconoce el permiso por maternidad mínimo de 14 semanas y especifica una serie de grupos especialmente vulnerables a los que habrá de proteger de manera específica como es la trabajadora embarazada, que haya dado a luz y en periodo de lactancia para garantizar su protección.
- **Directiva 96/34/CEE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.** Regula el permiso parental convirtiéndolo en como medio facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover de las personas trabajadoras.

⁷ FERNÁNDEZ-CREHUET SANTOS, JM. *“La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo”*. Ed. Pirámide, Madrid, 2016, p.48

- **Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.** Esta directiva defiende la igualdad de trato en el ámbito laboral entre hombres y mujeres dentro de los campos relativos a contratación, despido, promoción profesional, formación y acceso al empleo. Regula que, al terminar el permiso parental, la persona trabajadora tiene derecho a la mejora de las condiciones que se hayan producido en su puesto de trabajo, así como la reserva de su puesto de trabajo o equivalente, en similares condiciones.
- **Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (deroga la Directiva 96/34/CE).** El fin de esta directiva es el de facilitar la conciliación adoptando medidas que ofrecen a los trabajadores un derecho individual relacionado con el permiso parental, ya que debido a que en muchos países las medidas destinadas a la participación igualitaria en las responsabilidades familiares no han tenido éxito, resulta necesaria la adopción de nuevas medidas. La persona trabajadora tiene derecho a reincorporarse del permiso parental a su puesto de trabajo y puede solicitar adaptaciones tanto en su horario como en su régimen de trabajo a fin de favorecer la conciliación laboral y familiar, pudiendo también solicitar un permiso por fuerza mayor debido a motivos familiares.
- **Directiva 2019/1158 del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (deroga la Directiva 2010/18/UE).** Entre las medidas que incorpora esta Directiva destaca el establecimiento de unos requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores. Además, incorpora medidas de flexibilidad para facilitar a los progenitores y cuidadores la conciliación de la vida laboral y familiar.

2.3. Normativa nacional. El Estatuto de los Trabajadores y las distintas medidas que facilitan la conciliación entre vida laboral y familiar

En la CE se recogen los derechos fundamentales de las personas en cuanto a los principios de igualdad, no discriminación y protección de la familia:

Art. 14 CE establece el principio de igualdad de todos los españoles ante la Ley, así como la prohibición de discriminación por cualquier razón: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Art. 35 CE es especialmente relevante ya que establece que *“el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

Por otro lado, el **art. 39 de la CE** se vincula con la idea de conciliación como motivo de igualdad y protección de la familia por parte de las personas trabajadoras. *“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”*⁸ como objetivo para la consecución de la conciliación de manera igualitaria.

Serán la Ley 39/1999 y La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante LOI) las que han incidido sustancialmente en la regulación de la materia que incorpora el ET.

La Ley 39/1999, fue nuestra primera Ley de conciliación y es considerada como el instrumento normativo principal para garantizar y facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo el reparto igualitario de responsabilidades entre hombres y mujeres. Dicha Ley introdujo por primera vez preceptos laborales, modificando el ET y otras normas debido de conciliación relacionados con los permisos de maternidad y paternidad, la flexibilización del permiso de lactancia, ampliación de la reducción de la jornada y que los hombres puedan participar en el cuidado de hijos.

⁸ Artículo 39.1 de la Constitución Española de 1978

Algunos de los objetivos más relevantes contenidos en ella son:

- Mejora de la legislación nacional con respecto a la normativa europea e internacional.
- Facilitar la responsabilidad familiar y doméstica de los hombres.
- Participación de las personas trabajadoras en la vida familiar al tiempo que satisfacen sus obligaciones familiares tratando de eliminar la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Favorecer los permisos de maternidad y paternidad con el fin de evitar que esto suponga un impedimento para la mujer en lo relativo al acceso al empleo, a puestos de mayor responsabilidad o a las condiciones de trabajo.

Esta Ley se desarrolló con el fin de regular las premisas para facilitar la regulación relacionada con la conciliación de la vida familiar y laboral y *“para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*, introduciendo una serie de derechos, pero se vinculó demasiado a la mujer ya que incorporaba medidas encaminadas a lograr una efectiva participación del hombre en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Será por ello a partir de la LOI, donde se desarrollará el concepto de conciliación de manera más amplia y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares para lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres, eliminado todo tipo de discriminación ya sea directa o indirecta.

La LOI vuelve a introducir derechos de conciliación, y es solo en este momento cuando, por primera vez, aparecen derechos relacionados con los dos cónyuges/progenitores con independencia de su sexo, atribuyendo derechos individuales a cada uno de ellos y no solo a la mujer, velando por la participación en el mundo laboral en igualdad de condiciones y oportunidades de hombres y mujeres.

Art. 14.8 será criterio de actuación de los Poderes Públicos *“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”*.

Art. 44 *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

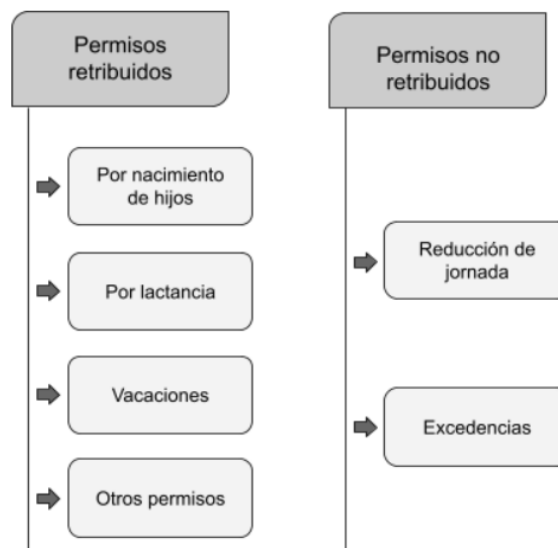
Más adelante se aprueba el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante RDL 3/2012), mediante la cual se introdujeron una serie de cambios para mejorar las condiciones de empleabilidad de hombres y mujeres con el fin de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

El 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 adelante RDL 2/2015), establece derechos de conciliación correspondientes a las personas trabajadoras y remarcando el derecho a percibir un salario no discriminatorio y en igualdad de condiciones de acuerdo con el trabajo desempeñado.

Posteriormente, el RDL 6/2019, modifica y amplía el ET, para alcanzar la corresponsabilidad real entre hombres y mujeres y lograr la igualdad efectiva entre ambos, modificando, entre otros, el art. 34.8 ET.

Mediante el Estatuto de los trabajadores se regularán las relaciones laborales en materia de conciliación de vida laboral y familiar mediante una serie de derechos disponibles para que las personas trabajadoras puedan compatibilizar sus obligaciones familiares sin que esto suponga un obstáculo para el desarrollo de su vida laboral.

Figura 1. Derechos disponibles para conciliar vida familiar y laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de Fundación Mujeres (2010).

○ **Permisos retribuidos:**

Según el art. 37.2 del RDL 2/2015 se entiende por permiso retribuido aquel mediante el cual el trabajador tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo sin dejar de percibir la totalidad de su salario. Para obtener un permiso retribuido, la persona trabajadora tiene que comunicar previamente a la empresa y de manera justificada la situación que da derecho a generar el permiso.

– **Suspensión del contrato por nacimiento de hijos y cuidado del menor⁹**

El art. 48.4 ET recoge los supuestos en los que las personas trabajadoras podrán suspender su contrato de trabajo para el ejercicio de sus responsabilidades familiares en el tiempo determinado:

⁹ El RDL 6/2019 unificó los permisos y prestaciones por maternidad y paternidad bajo la denominación <<prestación por nacimiento y cuidado del menor>> con el fin de eliminar la desigualdad de condiciones existentes entre hombres y mujeres en este ámbito, y que ambos cónyuges se ofrezcan a ambos cónyuges los mismos derechos y condiciones para poder realizar las tareas relativas al cuidado del menor.

En los supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del otro progenitor durante 16 semanas, de las cuales, las 6 primeras semanas posteriores al parto serán de obligado cumplimiento de manera ininterrumpida. Esta duración será la misma para los supuestos de adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción.

Para el supuesto de discapacidad del hijo o la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento se amplía la duración general en 2 semanas, una para cada progenitor. Y, en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, la ampliación también es de dos semanas a mayores por cada hijo o hija distinto del primero.

El nacimiento de hijos prematuros con falta de peso o necesidad de hospitalización, dará lugar a la ampliación del período de suspensión en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se reducirá, salvo que transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

– Permiso por cuidado del lactante¹⁰

Aparece recogido en el art. 37.4 ET estableciendo que *"en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses"*. El permiso aumentará de forma proporcional cuando los supuestos anteriores de den de forma múltiple. El permiso se podrá dividir en dos fracciones de media hora de tiempo. Cuando ambos progenitores trabajen puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro.

También cabe suspensión del contrato con prestación del 100% de la base reguladora por riesgo en la lactancia natural.

¹⁰ El RDL 6/2019 cambio la denominación de <<permiso por lactancia>> a la de <<permiso por cuidado del lactante>> pasando a ser un derecho de ambos progenitores y encontrarse complementado con la nueva <<prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante>> cuando -con reducción proporcional del salario- se amplíe de los nueve a los doce meses del lactante.

– **Vacaciones**

Recogiendo el derecho al disfrute fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con el permiso por nacimiento de hijos.

– **Otros permisos retribuidos:**

El art. 37.3 ET expresa que la persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, habiendo avisado previamente a la empresa y de manera justificada por alguno de los supuestos siguientes y en el tiempo determinado:

- 15 días naturales por matrimonio.
- Un día por traslado de domicilio.
- El tiempo que sea necesario para exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

Se amplía el permiso en 2 días para los siguientes supuestos, pudiendo llegar hasta un máximo de 4 días en caso de ser necesario un desplazamiento:

- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario.

○ **Permisos no retribuidos:**

Comprenden aquellas ausencias de las personas trabajadoras durante las cuales no perciben compensación económica.

– Reducción de jornada por razones de guarda legal

El art. 37.6 establece que *“quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”*. También tendrán derecho a reducir su jornada aquellas personas trabajadoras que lo necesiten para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

– Excedencias

La excedencia es un permiso al que puede optar cualquier trabajador dejando de realizar su trabajo en la forma habitual durante un período de tiempo, dejando de recibir su salario.

Tomando como base el art. 46 ET, el trabajador que toma una excedencia conserva todos los derechos obtenidos con anterioridad a esta situación, conservando la persona trabajadora su puesto de trabajo a su regreso. Es importante destacar que, al contrario de otros derechos de conciliación, tanto hombres como mujeres optan por los mismos tiempos y condiciones cuando optan por una excedencia. Las excedencias podrán considerarse de tres formas:

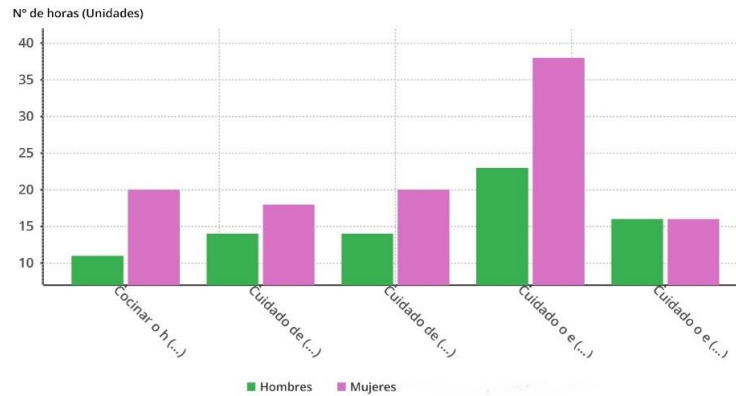
- Voluntaria: Para optar a este derecho es requisito obligatorio que el trabajador lleve al menos un año en la empresa o que no haya disfrutado de una excedencia en un período de cuatro años. La duración de la excedencia voluntaria va desde los 4 meses hasta los 5 años y el trabajador en esta excedencia sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- Por otro lado, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por guarda legal de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijos ya sea por nacimiento, adopción, acogimiento.
- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Por último, otro derecho de conciliación es el derecho a solicitar adaptaciones de tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo (art. 34.8 ET) que estudiaremos con más profundidad más adelante. Si bien, resulta importante destacar que mientras que el art. 34.8 ET es clasificado como un derecho de presencia, el resto de los derechos citados anteriormente suponen derechos de ausencia. Estos derechos de ausencia dan lugar a que las responsabilidades en las tareas domésticas y en el cuidado de hijos o hijas aumenten para las mujeres, porque, aunque la conciliación de vida laboral y familiar no es solo cosa de mujeres, siguen siendo ellas las más afectadas por razones de discriminación y no igualdad de trato y oportunidades.

La conciliación de los trabajadores ha ido avanzando a lo largo del tiempo como hemos visto con anterioridad mejorando las condiciones del tiempo y usos del trabajo con el fin de lograr esta compatibilización de la vida laboral con la familiar eliminando las desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres. Este ha sido un largo camino por medio del que se han ido modificando normas e incorporando otras nuevas para alcanzar esta situación, el panorama actual es el siguiente:

Figura 2. Número de horas dedicadas por ambos sexos a las actividades de cuidado y tareas del hogar en 2016



Fuente: INE, www.epdata.es

En 2016, el número de horas que las mujeres dedicaban al cuidado o educación de hijos era de 38 horas semanales frente a las 23 horas dedicadas por los hombres. Igualmente, las mujeres también dedicaban más horas que los hombres a cocinar y en las tareas del hogar y cuidado de familiares o vecinos. Solo en el caso de los cuidados a nietos el número de horas dedicado por nombres y mujeres era equitativo, siendo de 16 horas semanales.

Figura 3. Porcentaje de hombres y mujeres que han interrumpido su trabajo un tiempo para el cuidado de niños en 2018

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Hasta 6 meses	86,93	49,87
De más de 6 meses a 1 año	4,55	20,87
Más de 5 años	1,34	9,88
De más de 1 año a 2 años	2,48	9,36
De más de 2 años a 5 años	1,42	7,82

Fuente: INE, www.epdata.es

El porcentaje de mujeres que han tenido que interrumpir su trabajo para poder cuidar de sus hijos o hijas también es superior al de los hombres.

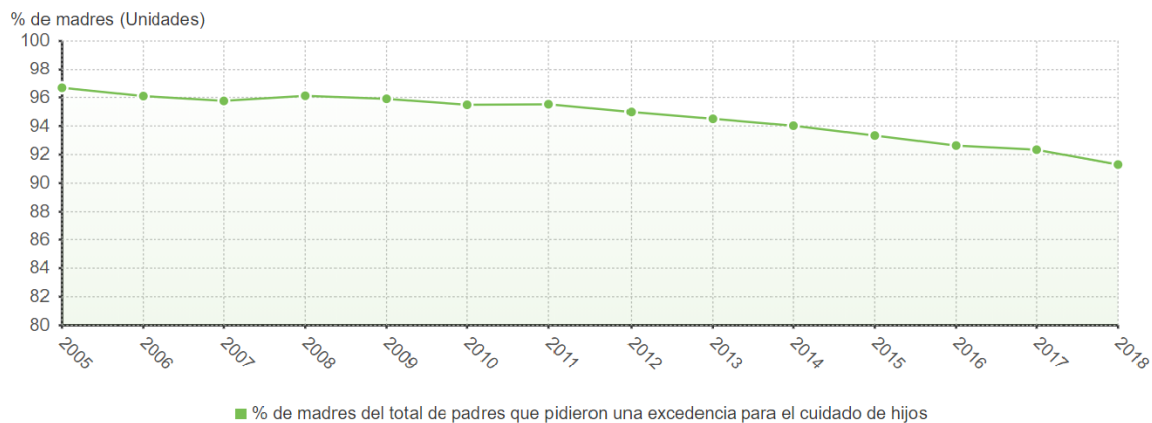
Figura 4. Efectos en el trabajo que ha tenido el cuidado de hijos menores para las mujeres y los hombres en 2018

	Hombres (%)	Mujeres (%)
No hay efectos	85,19	65,18
Reducir horas	3,05	20,63
Cambiar horario sin reducción de horas	5,29	5,6
Otras	3,13	3,79
Cambiar puesto de trabajo	0,99	1,77
Pedir permiso o excedencia	0,18	1
No sabe no contesta	0,65	0,7
Hacer cambios para ganar más dinero	1,1	0,7
Tareas menos exigentes	0,41	0,61

Fuente: INE, www.epdata.es

Con respecto a los efectos que ha tenido en el trabajo el cuidado de hijos menores, es mayor el porcentaje de hombres que indica que la conciliación de vida laboral y familiar no ha tenido efectos, siendo mayor el porcentaje de mujeres que afirma que si vida familiar si que ha tenido efectos en el desarrollo de su vida laboral, en concreto, el mayor porcentaje de mujeres han tenido que reducir sus horas de trabajo para poder atender a sus necesidades y responsabilidades familiares.

Figura 5. Evolución del porcentaje de mujeres que cogieron excedencias para cuidar de los hijos en España



Fuente: Instituto de la mujer, Ministerio de Trabajo, www.epdata.es

Si realizamos una comparación entre el último y el primer dato disponible podemos comprobar cómo ha ido disminuyendo el porcentaje de madres del total de padres que pidieron una excedencia para el cuidado de hijos, siendo en 2018 el 91,3% frente al 96,67% en 2005. Aunque la cifra ha descendido en algo más de cuatro décimas, el porcentaje continúa siendo muy elevado lo que nos lleva a confirmar que aún queda mucho trabajo por hacer en materia de conciliación de vida laboral y familiar, así como para que la igualdad de trato y oportunidades sea la misma tanto para hombres que para mujeres.

3. Estudio especial del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo y de la forma de trabajar reconocido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

Para poder analizar a fondo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral debemos irnos al art. 34 ET como punto de partida, este hace referencia a los tiempos de trabajo y distribución de la jornada laboral de los trabajadores. Y, en especial, es el art. 34.8 ET el encargado de recoger el derecho a la adaptación para conciliar vida familiar y laboral.

El objetivo del derecho es que las personas trabajadoras puedan conciliar su vida familiar con vinculación a los derechos fundamentales de no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) y con el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE).

Así las cosas, el Art. 34.8 ET reconoce a las personas trabajadoras un derecho a solicitar la adaptación de su jornada laboral para conciliar vida laboral y familiar.

3.1. Antecedentes normativos del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

Con la LOI se introdujo el apartado 8 en el art. 34 ET configurándose por primera vez en nuestro ordenamiento un derecho para conciliar vida laboral y familiar estableciendo que *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*¹¹.

¹¹ Apartado tres de la disposición adicional décimo primera Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007

Posteriormente, el RDL 3/2012 introdujo en su art. 9 un nuevo párrafo en el art. 34.8 ET para disponer la promoción de *“la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”*.

Respecto a si el art. 34.8 ET concedía realmente un derecho de adaptación a las personas trabajadoras o si el derecho se configuraba en torno a lo pactado en negociación colectiva o mediante el acuerdo individual entre empresa y trabajador, fue una materia que hubo que aclarar ya que, efectivamente, el derecho regulado en el art. 34.8 ET estaba condicionado a lo dispuesto negociación colectiva o al acuerdo individual siendo esta la conclusión a la que llegó la mayoría de las sentencias que componen la doctrina judicial sobre esta materia.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y con anterioridad la Sala del Tribunal de Justicia de Canarias declararon que el art. 34.8 ET debía de interpretarse en los términos establecidos en lo dispuesto mediante la Sentencia del TC de 26/2011¹², de 14 de marzo, estableciendo que el derecho de conciliación se configura como un derecho fundamental de las personas trabajadoras en relación a los arts. 10 y 14 CE dado que el sexo o la condición familiar constituyen factores de discriminación¹³. De esta manera, se manifestó la necesidad de dar contenido concreto al derecho de adaptación del tiempo de trabajo del art. 34.8 ET independientemente de que la regulación fuera por convenio colectivo o convenio individual. De esta manera, se concluyó con que el art. 34.8 ET dotaba a las personas trabajadoras un derecho para la modificación de su horario para conciliar vida laboral y familiar.

¹² El recurrente presta sus servicios laborales para la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León como ayudante técnico educativo en una residencia de educación especial de Palencia. El reclamante solicitó ante la Consejería la posibilidad de poder realizar todas las jornadas del curso 2007-2008 en horario de noche en lugar de prestar su servicio en régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche como este había elegido con anterioridad con el fin de poder conciliar vida familiar y laboral para cuidar de sus dos hijos pequeños. La demanda del recurrente fue desestimada vulnerando el Art.14 de la Constitución Española, aunque en esta ocasión no por razón de sexo sino relacionada con la conciliación por circunstancias personales y familiares.

¹³ Sentencia 26/2011 <<la simple inexistencia de acuerdo colectivo o individual que contemple medidas que permitan adaptar la jornada y el horario de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar, no constituye causa suficiente para denegar el derecho pretendido por el trabajador, sino que habrá que tomar en consideración en el particularismo de cada caso las singulares circunstancias concurrentes, valorando la dimensión constitucional ex art. 14 y 39 CE de las medidas solicitadas y realizar la correspondiente ponderación del derecho fundamental que está en juego» »...«una interpretación distinta, abocaría al entendimiento de que la norma se limita a instaurar un derecho carente de contenido eficaz, dejando absolutamente inerte al trabajador afectado en aquellos supuestos en que exista una abierta negativa empresarial carente de razonabilidad y justificación en orden a lograr un acuerdo encaminado a satisfacer un derecho que tiene una clara dimensión constitucional».

Sin embargo, el art. 34.8 ET no concedía a la persona trabajadora la modificación unilateral de su jornada de trabajo, sino que le daba derecho solicitar peticiones sobre la distribución de su jornada de trabajo de una manera razonable y proporcionada a sus necesidades familiares, de acuerdo con el principio de buena fe. La solicitud dará lugar a un proceso negociador por parte del empresario para la búsqueda de la adaptación de la jornada de trabajo que satisfaga los intereses de ambas partes, empresa y trabajador. En caso de que la empresa no aceptase el proceso negociador o no presentase suficientes razones objetivas de acuerdo a lo establecido en el art. 34.8 ET y el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (art. 139 LRJS en adelante), la persona trabajadora se situaría en una posición mejor con respecto a una adaptación razonable del tiempo de trabajo.

La actual redacción del art. 34.8 ET tras su modificación por el RDL 6/2019 determina en su primer párrafo 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”*.

Si analizamos más a fondo la modificación de este art. 34.8 ET estudiando los siguientes párrafos que completan el artículo y lo comparamos con su anterior redacción podemos observar que los cambios principales introducidos con respecto a la anterior redacción se concretan en:

- Mención expresa al tiempo de trabajo y a la forma de prestar el trabajo, incluyendo el trabajo a distancia.
- Referencia a que la petición de adaptación se podrá solicitar hasta que los menores cumplan 12 años de edad.
- Incorporación de un medio obligatorio de negociación individual entre trabajador y empresa para el caso de no existir negociación colectiva.

- Reconocimiento del derecho del trabajador de volver a las condiciones de trabajo de las que éste gozaba con anterioridad siempre y cuando sea justificado por el cambio de las circunstancias familiares.
- Requisito legal de comunicación escrita por parte de la empresa, en la que ha de indicar la aceptación de la solicitud, propuesta alternativa o rechazo de dicha solicitud. En el caso de rechazo, la empresa ha de explicar las razones de no aceptación.
- Aplicación de la jurisdicción social para dirimir las discrepancias que se puedan ocasionar mediante el art. 139 LRJS.

La Directiva 2019/1158 también ha introducido cuestiones básicas relacionadas con la corresponsabilidad estableciendo una serie de requisitos mínimos relacionados a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres respecto a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de trato en el lugar de trabajo, así como favorecer a las personas trabajadoras la conciliación de la vida laboral y familiar. Los requisitos mínimos que introduce la Directiva están relacionados con el permiso parental, el permiso de paternidad, el permiso para cuidadores y con fórmulas de trabajo flexible.

3.2. Titulares y alcance del derecho

Los titulares del derecho a solicitar la adaptación de la jornada son las personas trabajadoras, hombre y mujeres. Esta titularidad se otorga de forma individual e intransferible no haciendo distinción por razón de género por lo que, todas aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma dependiente y por cuenta ajena tienen derecho a solicitar esta adaptación. El ejercicio del derecho no cuenta con carácter obligatorio, sino que cada persona trabajadora podrá adherirse a él en función de sus necesidades y responsabilidades familiares.

La negociación colectiva no puede establecer límites respecto a los sujetos que puedan solicitar el derecho a la adaptación y, debido a que la ley no establece límites, la titularidad puede corresponder a personas trabajadoras con contrato indefinido o temporal, con contrato a jornada completa o parcial... no existiendo tampoco la necesidad de que la persona trabajadora cuente con un mínimo de antigüedad en la empresa para poder optar a la solicitud.

El fin del art. 34.8 ET es que las personas pueden realizar su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Los sujetos causantes del derecho aquellos podrán ser aquellos que precisen la atención y cuidado de las personas trabajadoras cuando se de alguno de los siguientes supuestos¹⁴

- a) Progenitores de hijas o hijos menores de doce años de edad. Los progenitores podrán solicitar el derecho hasta que los hijos o hijas cumplan doce años, siendo la edad del menor motivo justificado para la obligación de conciliación sin que sea necesario que concurren otras circunstancias que requieran de atención y cuidado como dificultades escolares, enfermedad, discapacidad o dependencia. La persona trabajadora deberá de solicitar una adaptación proporcionada y razonable de acuerdo con sus necesidades. El simple hecho de ser progenitor de un menor de doce años de edad no es causa suficiente para que exista una necesidad de conciliación, sino que la solicitud de adaptación responde a una necesidad de conciliación real.

- b) Progenitores de hijas o hijos de doce o más años de edad. En este caso, la edad no es por si solo motivo para que la persona trabajadora pueda ejercer su derecho de conciliación, sino que deberán concurrir otras circunstancias como enfermedad, discapacidad, dificultades escolares o dependencia que demuestren la necesidad de atención y cuidado por parte de la persona trabajadora.

¹⁴ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

- c) Cuidadores de personas enfermas, discapacitadas o dependientes. Cuando sea necesaria la labor de atención y cuidado de una persona trabajadora por razón de parentesco o convivencia pudiendo ser los sujetos causantes:
- El cónyuge, ascendientes y descendientes del cónyuge y otras personas dependientes de su cargo.
 - Cualquier otro pariente no incluido en el apartado anterior que, conviviendo con la persona trabajadora, precise de atención y cuidado por razón de enfermedad, discapacidad o dependencia.
 - La pareja de hecho

Con respecto al alcance del art. 34.8 ET, su configuración determina que el derecho a la adaptación de la vida familiar y laboral se establece para que las personas trabajadoras puedan optar por la posibilidad, dentro de su jornada laboral, de adaptar tanto la duración como la distribución de su jornada de trabajo en tiempo¹⁵ y forma. Incluyendo en la forma la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar el trabajo a distancia.

En relación a la forma de prestar trabajo, hace referencia tanto a la forma de prestar el trabajo como el lugar desde donde se va a realizar el trabajo o las funciones de éste, como a la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar el trabajo a distancia. Las adaptaciones relacionadas con el lugar desde el que se presta el trabajo resultan de gran importancia, no tanto como las adaptaciones en el tiempo de trabajo, ya que permiten lograr una efectiva conciliación laboral y familiar permitiendo a las personas trabajadoras cambiar el centro de trabajo cuando no es posible la realización del trabajo a distancia. Cuando el trabajo a distancia si es posible, permite a la persona trabajadora elegir el lugar desde donde va a realizar su trabajo, ya sea desde su propio domicilio o desde cualquier otro lugar por razones de necesidad de atención. Como última

¹⁵ El art. 34.8 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, señalaba que con los derechos de adaptación se promovía «la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas».

posibilidad de adaptación en la forma de trabajo, se permite a la persona trabajadora el cambio de sus funciones en la empresa o la transformación de su contrato pudiendo cambiar este de jornada completa a parcial en función de sus necesidades.

Las adaptaciones de tiempo de trabajo y descansos se configuran en sentido más amplio, estableciéndose diferentes medios de adaptación para favorecer la compatibilidad de la vida laboral y familiar y, de esta manera, lograr una mayor productividad en la empresa.

- a) Dimensión cuantitativa de la jornada: El art. 34.8 ET prevé la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan reducir su jornada laboral con una reducción proporcional del salario cuando se quiere ir más lejos del art. 37.6 y 7 ET. También se hace posible la opción de incrementar la jornada por medio de una jornada reducida con un horario concreto para atender a las necesidades derivadas de guarda legal.
- b) Dimensión cualitativa de la jornada: Permiten a la persona trabajadora la posibilidad de variar la distribución de la jornada o el horario sin necesidad de reducir la jornada.
- c) El art. 34.8 también permite las adaptaciones en descansos (por ejemplo, haciendo que el descanso semanal coincida en fin de semana), vacaciones (haciéndolas coincidir con las vacaciones de los hijos) y permisos (no siendo necesario que el permiso coincida con la causa que produzca la necesidad, sino que se pueda disfrutar mientras dure la responsabilidad de cuidado).

Así las cosas, tanto en la adaptación en el tiempo de trabajo como en la forma de prestar el trabajo *“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. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa, en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior”*.

Mediante la flexibilidad se consigue evitar el abandono del mundo laboral de aquellas personas con responsabilidades familiares. En este ámbito haremos especialmente al abandono del mundo laboral de las mujeres ya que, por lo general, son ellas las que, por imposición de la sociedad han de realizar las tareas de cuidado y asistencia de familiares como causa de la brecha de género en el mercado laboral¹⁶

3.3. Procedimiento: solicitud y justificación. El papel de la negociación colectiva en el ejercicio del derecho de adaptación. En su ausencia, el proceso negociador del empresario

La solicitud de la adaptación para conciliar vida familiar y laboral recogida en el art. 34.8 ET se realizará en los términos pactados en la negociación colectiva y en su ausencia, comenzará un procedimiento de negociación individual. El ejercicio del derecho implica una petición de la persona trabajadora a la empresa. Es recomendable que la petición se realice de forma escrita por motivos de seguridad, y que la persona trabajadora se asegure de que la petición llegue al responsable de la empresa para poder atender su solicitud. La persona trabajadora está obligada a aportar a la empresa una serie de datos en la solicitud como son: las características de la persona por la que se solicita la petición, el motivo por el cual resulta necesaria la conciliación, aportación de un documento que verifique los datos anteriores y la forma en que la persona quiere que se haga efectiva la adaptación. Los convenios colectivos los que pactarán el término de su ejercicio con la garantía de no discriminación. Cuando la persona trabajadora haya presentado la solicitud y esta haya sido recibida por la empresa, será la empresa la que inicie el procedimiento de resolución según lo establecido en la negociación colectiva o, en su ausencia, comenzará el proceso de negociación individual. De ambas formas, la empresa debe dar una respuesta al trabajador con arreglo a la solicitud.

¹⁶ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. "Las razones organizativas y económicas de la empresa como límite a la concreción horaria: la reducción de la jornada por necesidades de conciliación". Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 243/2020, de 14 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 446, 2020, 153-159

Por tanto, el tercer párrafo del art. 34.8 ET establece que *“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. En su ausencia, 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”* De tal manera, la Ley reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo respecto a sus necesidades familiares en los términos establecidos en la negociación colectiva, siendo el modo más adecuado para su regulación.

La negociación colectiva establece cuestiones formales tanto de fondo para lograr la efectividad del proceso. Respecto a las cuestiones formales establece, entre otras, la necesidad de presentar la solicitud por escrito, fija un modelo de solicitud para la petición, establece un plazo máximo de treinta días entre la presentación de la solicitud y la respuesta de la empresa, exige un proceso de negociación individual finalizando con una respuesta individual y razonable por parte del empresario y dijo las reglas de regreso a la situación anterior del trabajador prevista en la modalidad contractual una vez finalizada la necesidad de conciliación. Respecto al fondo, se establecen tres cuestiones:¹⁷

- a) Cuando se regulan los derechos de conciliación en la negociación colectiva en base al art. 34.8 ET, la negociación tendrá que acogerse especialmente a los preceptos del artículo en cuestión. Así las cosas, no resultará aceptable denegar un derecho a la adaptación si el convenio colectivo solo regula el permiso por lactancia justificando que el derecho de adaptación solicitado no se sujeta a lo previsto en el convenio colectivo, ya que esto supondría limitar el ejercicio del derecho a la adaptación recogido en el art. 34.8 ET.

¹⁷ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

- b) Cuando una empresa recibe muchas solicitudes de adaptación de forma simultánea, es razonable que la empresa no pueda aceptarlas todas a la vez en el mismo lapso de tiempo. La negociación colectiva deberá de establecer criterios que resuelvan estas situaciones.
- c) La negociación colectiva no puede ser motivo de rechazo ni límite a las solicitudes de adaptación, por lo que tendrá que contar con alternativas para ejercer el derecho de las personas trabajadoras a atender sus responsabilidades familiares.

La negociación individual aparecerá en caso de ausencia de negociación colectiva, obligando a la empresa a abrir el proceso de negociación individual con la persona trabajadora cuando la empresa haya recibido una solicitud de adaptación de esta. La obligación empresarial de comenzar el proceso de negociación individual ha de realizarse en un plazo máximo de treinta días, finalizando el proceso con la respuesta a la solicitud de la empresa al trabajador por escrito. La contestación puede ser:

- a) La aceptación de la petición pudiendo ser la propuesta inicialmente u otro que haya derivado de la negociación.
- b) La oferta de una alternativa a la petición, permitiendo a la persona trabajadora la conciliación y a la vez, permitiendo a la empresa continuar con sus necesidades organizativas y productivas.
- c) La negativa de la petición o la ausencia de respuesta por parte de la empresa. En caso de denegar la petición, la empresa deberá de alegar las razones objetivas que han motivado a esta decisión. La ausencia de respuesta será considerada como una conducta contraria a la buena fe por parte de la empresa.

La negociación individual tiene como finalidad la evaluación de la solicitud de la adaptación de la persona trabajadora de manera justificada y razonada, permitiendo de esta manera la adaptación para ejercer la conciliación de la persona trabajadora de

acuerdo a sus necesidades familiares sin afectar esto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En cuanto a la justificación del derecho la solicitud deberá de realizarse por cualquier supuesto que conlleve la atención y/o cuidado de necesidades familiares.

3.4. El proceso del artículo 139 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social para dirimir las discrepancias

Las discrepancias que puedan surgir entre trabajador y empresa sobre el ejercicio del derecho a solicitar adaptaciones de la jornada de trabajo serán resueltas de forma judicial por medio del art. 139 LRJS con los siguientes procedimientos:

- La persona trabajadora dispone de un plazo de veinte días hábiles para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social a contar a partir del siguiente día hábil de la comunicación empresarial en la que se expresa la negativa o disconformidad de la propuesta solicitada por la persona trabajadora. Dicha comunicación ha de constar por escrito y ha de hacerse llegar a la persona trabajadora.
- El procedimiento será considerado como urgente y de carácter preferente por lo que el acto de la vista será señalado en el plazo de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda.
- La persona trabajadora podrá acumular en la demanda la acción indemnizatoria por los daños y perjuicios causados como consecuencia de la negativa empresarial o para el caso de demora de la efectividad. El empresario podrá eximirse de la acción indemnizatoria en caso de cumplimiento de la medida solicitada por el trabajador.
- La sentencia tendrá que ser dictada en un plazo de tres días, sin proceder en ella recurso. Solo podrá suponer recurso si se hubiere dado resarcimiento por daños y perjuicios.

4. Análisis específico del Plan “MECUIDA” como medio de conciliación ante la situación excepcional por COVID-19

El Plan MECUIDA queda regulado en el art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante RDL 8/2020).

El plan MECUIDA surge como consecuencia de la declaración del estado de alarma en España para contener la propagación de la pandemia ocasionada por el COVID-19. El estado de alarma restringía la movilidad de la población y se suspendió la actividad educativa presencial en todos los ámbitos relacionados con la educación, centros de día... Sin embargo, todas las empresas declaradas como esenciales mantuvieron su actividad, y sus trabajadores debían seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales¹⁸. Las medidas recogidas en el plan MECUIDA regulan una serie de derechos para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras por cuenta ajena que demuestren deberes de cuidado a personas dependientes por circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la propagación del COVID-19. Dichas medidas, permiten al trabajador la adaptación o reducción de su jornada laboral, esta última con disminución proporcional de salario. Si bien, se deberá de favorecer el derecho de adaptación a la jornada como medio para conciliar las necesidades de cuidado frente a la reducción de la jornada. Por lo tanto, las personas trabajadoras deberán priorizar el derecho a la adaptación, pero, si este opta por la reducción, no tendrá derecho a recibir ninguna retribución ni prestación económica durante la situación excepcional de emergencia.

El Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, ha prorrogado el art. 6 del RDL 8/2020 hasta el 30 de septiembre de 2021. Por lo tanto, cabe entender que estas medidas no están vinculadas ni a la duración del estado de alarma ni al confinamiento¹⁹.

¹⁸ LÓPEZ BALAGUER, M. “Medidas frente al COVID-19 relacionadas con la modificación del tiempo de trabajo y la forma de prestación laboral”, en AAVV. *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social contra el COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

¹⁹ NIETO ROJAS, P. “Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19. Programa MECUIDA”. *Actualidad jurídica Iberoamericana*, núm.12 bis, 2020, pp. 688-699

La ampliación en la duración del plan MECUIDA se debe a que continúan existiendo situaciones vinculadas a la pandemia en la que se hacen necesarios estos derechos de conciliación específicos para el COVID-19²⁰.

Por lo tanto, el Plan MECUIDA se elabora en torno a tres objetivos²¹:

1. La protección de los trabajadores, las familias y los colectivos más vulnerables.
2. La continuidad de la actividad productiva y el mantenimiento del empleo.
3. Reforzar la lucha contra la enfermedad.

Este Plan va a coexistir junto con el art. 34.8 ET durante los meses necesarios hasta que se produzca la vuelta a la normalidad por la pandemia, pudiendo recurrir los trabajadores a la medida de conciliación que más les convenga. Si bien, debido a la situación excepcional resulta de mayor interés que los trabajadores acudan al Plan MECUIDA siempre y cuando concurren las circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19.

A diferencia del art. 34.8 ET, los derechos de conciliación previstos por el «Plan MECUIDA» sí que son reconocidos expresamente como un «derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores». Además, deben tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles²².

El Plan MECUIDA se configura como un derecho a acceder a la adaptación de la jornada, a diferencia del art. 34.8 ET que se otorga como un derecho a solicitar dicha adaptación lo que “parece dar a entender que el acceso al derecho está más reforzado y que, cumplidos los requisitos exigidos, la medida de conciliación solicitada tendría que

²⁰ BARRIOS BAUDOR, G.L. “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral.”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2019

²¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.11, núm. 1, 2021, 40-78

²² RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

concederse; por su parte, la empresa tendría que alegar razones objetivas casi insalvables para denegar el derecho”.²³

4.1. La adaptación y reducción de la jornada como mecanismos de conciliación del Plan “MECUIDA” y sus diferencias con el régimen “general” del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

Dentro del Plan MECUIDA se ofrecen dos posibles alternativas como son la adaptación y la reducción de la jornada destinadas a favorecer la conciliación, permitiendo que aquellas personas trabajadoras que ya tengan su jornada de trabajo adaptada o reducida por motivos de conciliación, podrán renunciar al derecho ya disponible y acogerse a este siempre y cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas.

El derecho a la **adaptación de la jornada** se configura como un derecho individual de las personas trabajadoras, exigiendo la Ley que su ejecución ha de realizarse mediante un reparto responsable de las obligaciones de atención y/o cuidado. La adaptación no supone la pérdida de ingresos para la persona trabajadora debido a que se mantiene la jornada.

*Así, “El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo”.*²⁴

²³ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

²⁴ Artículo 6.2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 73, de 18 de marzo de 2020

El derecho se reconoce para el cuidado del cónyuge y parejas de hecho debidamente constituidas, así como para la atención de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, que no de afinidad, es decir, únicamente se extiende para el cuidado de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. Por lo tanto, a diferencia del art. 34.8 ET, el Plan MECUIDA sí que limita los sujetos causantes del derecho al no extenderse al cuidado de familiares por afinidad.

A diferencia del art. 34.8 ET, el Plan MECUIDA no establece un mínimo de edad para el cuidado de los menores, sino que se entiende que concurren circunstancias excepcionales cuando las personas anteriormente indicadas, por razones de edad, necesiten cuidados personales y directos.

Las circunstancias excepcionales en las que la persona trabajadora tiene que realizar tareas de atención y/o cuidado de las personas indicadas anteriormente concurren:

- Cuando por razones del COVID-19 las Autoridades gubernativas adopten decisiones que supongan el cierre de centros educativos o de otra naturaleza que deriven en tareas de atención y/o cuidado de la persona afectada por dicho cierre.
- Cuando la persona que anteriormente se estuviera encargando del cuidado directo del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad ahora no pudiera hacerlo por motivos justificados en relación con el COVID-19.
- Cuando otros familiares que, por razón de edad, discapacidad o enfermedad necesiten atención y cuidado. En este caso, también se justifica la causa debido a que la persona necesita de cuidado personal y directo como consecuencia relacionada por el COVID-19.

Con respecto al procedimiento de la solicitud para la adaptación, es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora tanto en alcance como en contenido, aunque su ejecución exige el permiso por parte de la empresa.

En la solicitud debe figurar el alcance y contenido de la adaptación de forma justificada y acreditada respecto a las necesidades concretas de atención que haya que realizar, de igual manera, la petición para la modificación de las condiciones laborales ha de ser razonable y proporcionada con las razones organizativas de la empresa.

Entre las alternativas disponibles para ejercer el derecho a la adaptación de la jornada para que la persona puede realizar labores de cuidado en los casos mencionados con anterioridad, la persona trabajadora podrá optar por la modificación de la distribución de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo, de esta manera, dicha adaptación podrá consistir en cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, trabajo a distancia... o cualquier otro tipo de cambio siempre y cuando se atenga al carácter temporal y excepcional de las medidas realizadas con razón del COVID-19.

En cuanto a la regulación de la petición, no se establece el plazo que tiene la empresa para dar respuesta a la persona trabajadora de la petición, aunque *“la negociación debe reducirse a lo mínimo imprescindible -días y horas, a ser posible-”*²⁵ debido a la situación excepcional. Sin embargo, a diferencia de este artículo, el art. 34.8 ET sí que establece un período de tiempo para la respuesta empresarial, siendo este plazo de treinta días.

Si la empresa acepta la petición, la adaptación se realizará en los términos propuestos por la persona trabajadora y de no poder atender a la petición la empresa tendrá que ofrecer a la persona trabajadora una alternativa. En caso de que la empresa rechace la propuesta, tendrá que presentar las razones objetivas que justifiquen la negativa.

Ahora bien, para el caso en que la empresa deniegue la propuesta, debido al carácter excepcional que justifica la petición de la persona trabajadora, el art. 6.1 del RDL 6/2020²⁶ señala que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a la adaptación de su jornada, a diferencia del art. 34.8 ET que se configura como un derecho de la

²⁵ LÓPEZ BALAGUER, M. “Medidas frente al COVID-19 relacionadas con la modificación del tiempo de trabajo y la forma de prestación laboral”, en AAVV. *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social contra el COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p.48.

²⁶ Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 62, de 11 de marzo de 2020

persona trabajadora a solicitar la adaptación de su jornada de trabajo. Así las cosas, de persistir la negativa empresarial, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días a contar desde el momento en que el empresario comunique su negativa o disconformidad con la propuesta, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. Los plazos para la tramitación se han reducido a la mitad debido a la urgencia y excepcionalidad del proceso:

- Plazo de cinco días desde que el juez recibe la admisión de la demanda para citar a las partes. En el proceso ordinario el plazo es de diez días.
- Plazo de tres días para dictar sentencia desde la celebración del juicio.

También podrá acumularse acción de daños y perjuicios en la demanda del derecho como consecuencia de la negativa o ineffectividad del derecho, el empresario podrá eximirse de estos en caso de que hubiese cumplido, aunque sea de modo provisional, la medida propuesta.

- El trabajo a distancia como medio de adaptación de la jornada:

El teletrabajo se define en el precepto estatutario como una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El teletrabajo debe entenderse como una especie de trabajo a distancia regulado en el art. 13 ET.

El teletrabajo brinda a los trabajadores una serie de ventajas como el ahorro en los tiempos de desplazamiento, además proporciona *“una mayor flexibilidad horaria que el trabajo presencial y, por tanto, una mayor adaptabilidad a las necesidades o exigencias que requiere el cuidado de hijos o familiares dependientes”*²⁷. El teletrabajo se incorpora como una medida para favorecer la conciliación laboral y familiar de las personas

²⁷ PUEBLA PINILLA, A. “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”. *Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2020

trabajadoras mientras que el trabajo a distancia supone una medida destinada a mantener la actividad laboral dada la situación de restricción de movilidad.

El trabajo a distancia surge con el fin de frenar la propagación de la pandemia a la vez que las empresas puedan continuar con su actividad productiva y la protección de las personas trabajadoras a la vez que estas puedan seguir atendiendo sus necesidades familiares ante la decisión de las Autoridades gubernativas por las que se cerraban los centros educativos y de cualquier otra naturaleza. Resulta importante destacar que el teletrabajo “no es en sí misma una medida conciliadora”²⁸ sino que se trata más bien de un medio de prestación laboral que ha permitido a las familias atender sus necesidades de cuidado ante las decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas.

El teletrabajo no tiene que dar como resultado un proceso de no igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres ya que, aunque el trabajo permite a los padres poder seguir desempeñando su trabajo remunerado a la vez que realizan tareas de atención y cuidado, aumenta la responsabilidad de las mujeres que trabajan en relación con el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. Por ello, es importante que se ofrezcan las mismas oportunidades a hombres y a mujeres. Estas nuevas formas de trabajo no pueden dar lugar a un retroceso en el ámbito de las responsabilidades domésticas ya que *“podría caerse en una segregación por género de las personas trabajadoras que se acojan a estos derechos, perpetuando el rol de cuidadoras y revolviendo miedos superados del pasado, como la vuelta a la doble jornada”*²⁹.

Respecto a las circunstancias extraordinarias de conciliación establecidas para que los trabajadores puedan exigir el teletrabajo para hacer efectivo su derecho de adaptar la jornada de trabajo, el art. 34.8 ET condiciona la petición a *“la conciliación de vida laboral y familiar”* sin delimitar las razones que puedan justificar esta demanda. Sin embargo, el Plan MECUIDA condiciona a las personas que puedan solicitar la petición en base las circunstancias establecidas en el art. 6 RDL 8/2020.

²⁸ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.11, núm. 1, 2021, 40-78

²⁹ PUEBLA PINILLA, A. “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”. *Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2020

El trabajo a distancia persigue el alcance de dos objetivos principales³⁰:

1. Asegurar el mantenimiento de la actividad productiva al tiempo.
2. Garantizar la prevención del contagio.

De igual manera, el teletrabajo presenta una serie de ventajas y desventajas tanto como para el trabajador como para la empresa:

- Ventajas:

Para las personas trabajadoras el teletrabajo permite una mayor flexibilidad horaria que el trabajo presencial permitiéndoles adaptar su jornada de trabajo para así poder conciliar vida familiar y laboral y poder satisfacer las necesidades de cuidado de hijos y familiares. Además, supone el ahorro en los gastos de desplazamiento, la libre elección del lugar desde donde se va a realizar el trabajo y el acceso al mundo laboral de colectivos especiales.

Para la empresa, las principales ventajas que supone el teletrabajo es el poder contratar personal cualificado independientemente de su lugar de residencia, el ahorro de costes, disminución del absentismo laboral y aumento de la productividad.

- Inconvenientes:

Para los trabajadores puede dar lugar a un aislamiento, aumenta el riesgo de no desconectar y trabajar más horas de las habituales dando lugar a dificultades para separar el trabajo de la familia, aumento del sedentarismo pudiendo dar lugar a problemas físicos y mayores gastos por iluminación, calefacción...

Para la empresa supone un menor control del rendimiento de los empleados y dificultades para garantizar la seguridad de la confidencialidad de los datos de la empresa y de la información personal de los trabajadores.

³⁰ NIETO ROJAS, P. *“Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa MECUIDA”*

La segunda medida para facilitar la conciliación a causa del COVID-19 es la **reducción de la jornada**, mediante el cual *“las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales, con la reducción proporcional de su salario”*³¹

Los aspectos que debemos de tener en cuenta con respecto a la utilización de la reducción de la jornada son:

- El plazo para la petición de la solicitud ha de ser comunicado a la empresa con 24 horas de antelación.
- La reducción puede alcanzar el 100% de la jornada sin suponer cambio de naturaleza. Para que la reducción de la jornada pueda ser del 100%, la petición ha de ser justificada, razonable y proporcionada cuya duración ha de corresponder al período de duración de la crisis sanitaria derivada por COVID-19.
- No resultará necesario que el familiar que requiere la necesidad de atención y/o cuidado desempeñe actividad retribuida. Para el supuesto en el que dos o más trabajadores soliciten la reducción para atender a la misma persona, el empresario podrá limitar la aplicación para mantener el correcto funcionamiento de la empresa. (art 37.6 ET)

Con respecto a que trabajadores pueden optar a esta reducción, se establece que sea para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho y/o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona trabajadora siempre que concurren las circunstancias excepcionales, sin que la Ley exija un mínimo de enfermedad para acreditar la necesidad, sino que se podrá ejercer este derecho para el cuidado y atención de cualquier persona que padezca algún tipo de enfermedad o dolencia la cual suponga una alteración para su salud, la enfermedad o dolencia deberá de estar probada medicamente.

³¹ Artículo 6.4 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 73, de 18 de marzo de 2020

La causa que motiva la solicitud de la reducción ha de estar acreditada, de forma que esté justificada y sea razonable y proporcionada.

Para solicitar la reducción de la jornada concurren circunstancias excepcionales cuando:

- Exista la necesidad de presencia de la persona trabajadora para la atención de las personas anteriormente indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesiten cuidado personal y directo como motivo del COVID-19.
- Cuando las Autoridades gubernativas hayan adoptado decisiones relacionadas con el cierre de centros educativos o de otro tipo que impliquen tareas de atención o cuidado de la persona afectada por el cierre.
- Cuando la persona encargada del cuidado y atención del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona trabajadora no pueda seguir haciéndolo por motivos del COVID-19.

Para finalizar, es importante destacar que el art. 6.4 del RDL 8/2020 otorga a las personas trabajadoras que estuvieran disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de algún otro derecho de conciliación, la posibilidad de:

- Renunciar de manera temporal a él
- La modificación de los términos de su disfrute

Para optar por alguna de estas han de concurrir las circunstancias excepcionales previstas. La solicitud tendrá que estar limitada al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado requeridas por la persona trabajadora y organización de la empresa. La solicitud ha de estar debidamente acreditada de forma que está sea justificada, razonable y proporcionada.

Figura 6. Tabla comparativa de las diferencias ente el Plan MECUIDA y el régimen “general” del Art. 34.8 ET.

Adaptación de la jornada en el Plan MECUIDA	Adaptación de la jornada en el régimen “general” del Art. 34.8 ET
<p>Es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora tanto en alcance como en contenido. Su solicitud ha de ser justificada debido a las circunstancias excepcionales ocasionadas por el COVID-19. Empresa y persona trabajadora harán lo posible para llegar a un acuerdo.</p> <p>Podrá referirse tanto a la distribución del tiempo de trabajo como a otro aspecto de las condiciones de trabajo con el fin de que la persona trabajadora pueda hacer efectivas sus necesidades de atención y cuidado. Así, podrá referirse a: cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio del centro de trabajo, cambio de funciones o cambio en la forma de prestación del trabajo.</p>	<p>Comenzará un período de negociación con la persona trabajadora ante la solicitud de adaptación de esta durante un plazo máximo de treinta días. Una vez terminado el proceso de negociación, la empresa comunicará por escrito a la persona trabajadora la aceptación de la solicitud, propuestas alternativas que permitan la conciliación o la negativa de la solicitud (en este caso la empresa tendrá que alegar las razones objetivas).</p> <p>La solicitud de adaptación de la jornada podrá referirse a: la adaptación de la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación (incluyendo el trabajo a distancia)</p>
Reducción de la jornada en el Plan MECUIDA	Reducción de la jornada en el régimen “general” del Art. 34.8 ET
<p>Puede alcanzar el 100% de la reducción si fuese necesario</p> <p>Requiere de un plazo de preaviso a la empresa de 24 horas de antelación</p>	<p>La reducción podrá ser de entre una octava parte y la mitad de la jornada</p> <p>El plazo de preaviso es de 15 días de antelación</p>
<p>La reducción de la jornada conllevará, en ambos casos, la reducción proporcional del salario y el mantenimiento de garantías y beneficios.</p>	

Fuente: Elaboración propia

4.2. Datos sobre la utilización del Plan “MECUIDA”

Después de ponerme en contacto con diferentes sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de la Mujer puedo confirmar que aún es demasiado pronto para obtener cifras sobre la utilización del Plan MECUIDA debido a su corto período de duración. Además, alguno de los sindicatos contactados me explico que los pocos datos que tenían disponibles eran de carácter confidencial, por lo que no me podían aportar cifras. A continuación, detallaré mi trabajo de campo en relación a las comunicaciones que me aportaron en cada uno de los sitios contactados:

- Ministerio de Trabajo y Economía Social

Para la obtención de algún dato, en caso de tenerlos, debía pedir información por email el cual no funcionaba debido a un ciberataque ocasionado hace un tiempo el cual aún no se había solventado.

Igualmente, estuvimos realizando una búsqueda por medio del Portal de Transparencia por si pudiera aparecer algún dato relevante, no se encontraron resultado alguno.

- Comisiones Obreras (CCOO)

No tenían datos disponibles, pero me derivaron con la Federación de Servicios, los cuales me comunicaron que los pocos datos con los que pudiesen contar eran confidenciales.

- Unión Sindical Obrera (USO)

En la llamada me comunicaron que para obtener algún dato debía escribir un email al área de igualdad mediante una dirección de correo electrónico que ellos me proporcionaron. El email que envíe me fue devuelto debido a que la dirección de correo no existía o no habían podido recibir el mensaje.

Volví a escribir otro email al área de información del cual no obtuve respuesta alguna.

- Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT)

Área de la Mujer de UGT

No cuentan con datos disponibles debido a que las reducciones de la jornada no figuran en la base de datos de la seguridad social y respecto a los datos relacionados con las adaptaciones de la jornada no pueden hacer uso de ellos por motivos de confidencialidad.

Lo que sí me ha podido confirmar es que han sido las mujeres las que se han planteado, acogido o al menos preguntado por las reducciones de la jornada al 100%.

- Instituto de la Mujer

No tienen competencia respecto al Plan MECUIDA.

En definitiva, la obtención de datos sobre la utilización del Plan MECUIDA resulta imposible a día de hoy, tendremos que esperar más tiempo para poder tener acceso a ellos por medio de estadísticas oficiales.

5. Conclusiones

Las responsabilidades familiares no pueden ser consideradas como motivo de discriminación por razón de sexo. Estas responsabilidades no pueden dar lugar a diferencias de trato ni en la hora de contratar ni en la relación laboral, por lo que compete a las empresas y a las instituciones públicas la función de no adoptar medidas discriminatorias para los trabajadores ya sea con o sin responsabilidades familiares evitando diferencias de trato y tomando decisiones que tengan como objetivo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y sus obligaciones familiares independientemente de su género, consiguiendo una sociedad próspera con la consiguiente mejora de la calidad de vida de todas las personas.

La conciliación de la vida laboral y familiar no alcanza todavía los objetivos previstos en cuando al logro efectivo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por lo tanto, resulta necesario eliminar aquellas medidas que supongan una discriminación indirecta hacía las mujeres, adoptando nuevas normas que reconozcan los derechos de corresponsabilidad familiar individuales e intransferibles a hombres y mujeres. En definitiva, es necesaria la adopción de más medidas legales.

Los diferentes medios disponibles para facilitar la conciliación son muy efectivos si se usan bien, pero, para poder alcanzar el logro efectivo de la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres resulta necesario revisar e incluso eliminar en la medida de lo posible los derechos de conciliación de ausencia, ya que estos solo traen consigo la desvinculación de la mujer del mundo laboral.

También me parece importante destacar que los hombres también son partícipes de actos discriminatorios hacía ellos, por ejemplo, con el anterior permiso por paternidad su período de suspensión del contrato era inferior que el de las mujeres. Y es que, cada vez más, también se requiere a los hombres para la asunción de las tareas de cuidado. Por ello, es necesaria también la adopción de medidas que satisfagan las necesidades de conciliación cuyo objetivo sea avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres facilitando que también los hombres puedan ser partícipes en las tareas de cuidado.

El Plan MECUIDA es una medida positiva para frenar los contagios y reducir los efectos de la pandemia, pero para las personas trabajadoras no considero que sea del todo eficiente. Hay trabajadores que no pueden adaptar su jornada de trabajo debido a la presencialidad que les exige su puesto de trabajo o porque simplemente, no lleguen a un acuerdo con el empresario, mientras que otros trabajadores tampoco podrán permitirse la reducción de su jornada debido a la disminución proporcional de su salario suponiendo ingresos menores.

6. Bibliografía

- **Referencias bibliográficas:**
 - BARRIOS BAUDOR, G.L. “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral.”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2019
 - BARRIOS BAUDOR, G.L. “Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, vol. 6, 2020
 - CABEZA PEREIRO, J. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011
 - FERNÁNDEZ PRATS, C, GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M. *Los derechos de conciliación en la empresa: la corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019
 - FERNÁNDEZ-CREHUET SANTOS, JM. *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo*. Ed. Pirámide, Madrid, 2016
 - GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M. *Los Derechos de Conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012
 - LÓPEZ BALAGUER, M. *Análisis normativo de las medidas laborales y de la Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

- LÓPEZ BALAGUER, M. *El trabajo a distancia en el RD Ley 28/2020*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020
- LÓPEZ BALAGUER, M. "Medidas frente al COVID-19 relacionadas con la modificación del tiempo de trabajo y la forma de prestación laboral", en AAVV. *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social contra el COVID-19*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020
- MARTINEZ MORENO, C. "La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance? En *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020
- NIETO ROJAS, P. "*Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa MECUIDA*". Universidad Carlos III de Madrid.
- NIETO ROJAS, P. "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19. Programa MECUIDA". *Actualidad jurídica Iberoamericana*, núm.12 bis, 2020, pp. 688-699
- NIETO ROJAS, P. "*Nulidad del despido y ejercicio de derechos de conciliación ¿es idéntica protección para padres y madres corresponsables?*"
- POYATOS I MATAS, G. "Juzgando el derecho a conciliar familia y trabajo con doble perspectiva: infancia y género". Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 1 de septiembre de 2020 (rec.197/2020). *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 451, 2020, 222-231

- RECHE TELLO, N. “Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial”. *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm.24, 2014, 221-261
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. “Las razones organizativas y económicas de la empresa como límite a la concreción horaria: la reducción de la jornada por necesidades de conciliación”. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 243/2020, de 14 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 446, 2020, 153-159
- RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.11, núm. 1, 2021, 40-78
- PUEBLA PINILLA, A. “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”. *Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2020
- SALAZAR BENITEZ, O. “La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar”, *Revista General de Derecho Constitucional*, núm. 14, 2012

○ Referencias legales

- Constitución Española de 1978
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 242, de 7 de octubre de 2009
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 245, de 11 de octubre de 2020
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 162, de 7 de julio de 2012
- Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm.76, de 29 de marzo de 2021
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019

- Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 62, de 11 de marzo de 2020

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID19. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 73, de 18 de marzo de 2020

- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 112, de 22 de abril de 2020

7. Webgrafía

- Bases de Datos y gráficas de la Agencia Europa Press (EpData). <https://bit.ly/35dl26s>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). <https://bit.ly/35qtB00>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://bit.ly/3cyEO06>
- Real Academia Española (RAE). *Definición de la conciliación de la vida laboral y familiar*. Diccionario del español jurídico, 2020. <https://bit.ly/3gryKaV>
- Fundación Mujeres. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid, Ministerio de Igualdad, 2010. <https://bit.ly/3iyTSP4>
- Naciones Unidas (ONU). <https://bit.ly/3pMgQDT>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://bit.ly/3iwKdsx>