



---

# **Universidad de Valladolid**

## **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en ADMINISTRACIÓN Y  
DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**Jornada laboral a la carta:  
¿conciliación o conflicto?**

Presentado por:

***Cristina Álvarez de Sebastián***

Tutelado por:

***María Teresa García Merino***

*Valladolid, 28 de septiembre de 2021*

## **ÍNDICE**

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. ANTECEDENTES, NORMATIVA Y DELIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL A LA CARTA.....	7
2.1. Algunos antecedentes a la jornada laboral a la carta.....	7
2.2. Normativa clave en relación con la jornada laboral a la carta. ....	9
2.3. Delimitación y aspectos esenciales de la jornada laboral a la carta....	11
3. RASGOS CLAVE DE LA CONCILIACIÓN.....	14
3.1. Tipos de adaptación de la jornada laboral.....	15
4. RASGOS CLAVE DEL CONFLICTO. ....	17
4.1. ¿Qué se entiende por conflicto? .....	17
4.2. Vías de tratamiento del conflicto. La negociación. ....	18
4.3. Juzgado social .....	19
5. ANÁLISIS DE ALGUNOS EJEMPLOS.....	20
5.1. Metodología. ....	20
5.2. Demanda estimada por la reducción de jornada por motivos familiares.....	21
5.3. Demanda desestimada por no justificar las necesidades de conciliación. ....	23
5.4. Ejemplos de empresas que favorecen la conciliación.....	25
6. CONCLUSIONES.....	26
7. BIBLIOGRAFÍA.....	28

## **RESUMEN.**

Con el siguiente Trabajo de Fin de Grado (TFG) trataremos de conocer en que consiste la jornada laboral a la carta introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, y los cambios que ha traído con ella.

Analizaremos si en realidad ha supuesto un conflicto o una mayor conciliación para los trabajadores y las empresas.

Para ello, estudiaremos que es la conciliación y los diferentes tipos de adaptación que introduce la jornada laboral a la carta. También veremos qué es un conflicto, en especial un conflicto laboral, estudiando las diferentes formas de resolución que existen, entre ellas la resolución judicial.

Una vez situado el tema teóricamente, analizaré dos ejemplos reales en los que el trabajador ha llegado a los juzgados con la empresa al no llegar a un acuerdo de adaptación de jornada.

Por último hablaré de algunas empresas que optan por facilitar la conciliación a sus trabajadores con la finalidad de así mejorar su rendimiento y evitar así el absentismo laboral.

**Palabras clave:** jornada laboral a la carta, conciliación laboral, conflicto.

**Clasificación JEL:** J22, J52, J81

## **ABSTRACT.**

In this Final Degree Project we try to address what is the workday on demand introduced by Royal Decree Law 6/2019 and the changes it has produced.

We examine if it has generated conflicts or if it has allowed a better work-life balanced for both employers and employees.

In order to achieve this purpose, we study what is work-life balance and the diverse ways of labour adaptation that the workday on demand proposed. Furthermore, we explore what is a conflict, specifically a labour conflict, by studying the different existed forms of resolutions, among which we find the judicial resolutions.

Once we define the theoretical framework, we analyze two study cases where the labourer and organization have gone to trial for not being able to reach a labour adaptation agreement. Finally, we revise some enterprises who has applied labour conciliation in order to improve the performance of workers and prevent work absenteeism.

**Keywords:** workday on demand, work-life balance, conflict.

**JEL Classification:** J22, J52, J81

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El Estatuto de los Trabajadores recoge todos los derechos y deberes de dichos trabajadores. En él se tratan temas muy diferentes, entre ellos, la conciliación de la vida laboral y familiar, un tema cada vez más importante en la actualidad.

Los artículos que regulan este tema, en los últimos años han sufrido varias modificaciones, ya que estos han resultado ineficaces para hacer frente al conflicto que genera hoy en día conciliar la vida laboral y familiar.

Cada vez es más difícil conseguir esta conciliación por parte de los trabajadores dado que en la mayor parte de las familias trabajan ambos progenitores, siendo además estas jornadas laborales en turnos muy diferentes a las jornadas escolares de sus hijos.

Esto genera un gran conflicto ya que las familias deben recurrir a familiares o a terceras personas para que estos se hagan cargo de sus hijos durante las horas fuera de la jornada lectiva, lo que supone en muchas ocasiones un gran problema, incluso un gran coste derivado de clases extraescolares, servicio de madrugadores, cuidadoras particulares, etc. En muchas ocasiones las familias se plantean si realmente les merece la pena aceptar dichos trabajos y dedicar gran parte de su sueldo a su conciliación.

Esta conciliación es a día de hoy un derecho del que muchos trabajadores no se benefician a pesar de sus necesidades. Esto se debe en primer lugar al desconocimiento de muchos de estos derechos por parte de los trabajadores, y en segundo lugar y en gran medida, al miedo al rechazo por parte del empresario.

El objetivo es llegar a un equilibrio entre ambos, pero hay dos tipos de intereses, lo que quiere el empresario y lo que quiere el trabajador. Sin embargo, aunque muchos empresarios no lo vean, la flexibilización de la jornada laboral tiene muchos beneficios para ambas partes (Gorelli Hernández, J. (2018)).

Los trabajadores, de esta forma pueden conciliar mejor su vida laboral y familiar, siendo mucho más eficientes y reduciendo en gran medida el absentismo laboral, el cual genera un gran sobrecoste a los empresarios.

La jornada laboral a la carta, introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, pretende acabar con estos problemas consiguiendo una conciliación laboral y familiar plena.

El objetivo del trabajo es conocer si la jornada laboral a la carta supone una conciliación familiar y laboral, o más bien, supone un gran conflicto entre los intereses de los trabajadores y empresarios.

A todo esto habría que añadir que en algunos puestos de trabajo resulta difícil conseguir una adaptación de la jornada acorde a las necesidades de algunos trabajadores, ya no porque el empresario se oponga, sino porque la situación laboral de la empresa no lo permite.

Podríamos poner como ejemplo muchos puestos de trabajo que no permiten el trabajo a distancia como son los trabajos en fábricas, o trabajos en los que la jornada no se puede variar ya que hay un solo turno con un horario muy estricto de apertura y cierre.

Es un tema que genera gran debate y controversia entre la sociedad dado que las leyes que han regulado a lo largo de los años la conciliación familiar y laboral, han resultado ineficaces.

De esta manera muchos trabajadores no confían en que sea posible conseguir una plena conciliación laboral y familiar como hacen en muchos otros países. Todo ello contemplando también la posición del empresario, la cual en muchos casos se encuentra en la misma situación, no viendo viable la jornada laboral a la carta pensando que esto traerá más problemas que beneficios.

A continuación trataremos todos estos temas, empezando por una parte teórica en la que contextualizaremos que es la jornada laboral a la carta, sus antecedentes y la normativa que la regula. Antes de ver si la jornada laboral a la carta genera conflicto o conciliación, hablaremos de ellos. En la conciliación nos centraremos en los diferentes tipos de adaptación de jornada que existen, mientras que en la parte del conflicto describiremos sobre todo el proceso judicial a seguir en caso de la no aceptación de la jornada laboral a la carta. Para finalizar, veremos una serie de ejemplos concretos en la práctica, lo que nos ayudará a sacar una serie de conclusiones sobre el trabajo.

## **2. ANTECEDENTES, NORMATIVA Y DELIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL A LA CARTA.**

### **2.1. Algunos antecedentes a la jornada laboral a la carta.**

La jornada laboral a la carta surge con la necesidad de conciliar la vida laboral y personal, en particular la vida laboral y familiar.

Antiguamente las mujeres se dedicaban mayormente a la vida familiar, el cuidado de los hijos y las labores domésticas, mientras que el hombre era el que iba a trabajar. Esto hacía que no hubiese problemas de conciliación ya que las tareas estaban muy divididas.

Podría decirse que desde la Revolución Industrial se empezaron a incorporar las mujeres al trabajo, sin embargo fue durante la Primera Guerra Mundial cuando hubo una incorporación masiva de la mujer al mercado laboral al estar en ese momento los hombres ejerciendo de soldados.

Esta incorporación no fue acompañada de una disminución de tareas y responsabilidades familiares, sino que era la mujer la que seguía cargando con la mayor parte de estas tareas, lo que hacía imposible la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Podríamos decir que la mujer pasó a tener una “doble jornada”, siendo el reparto de horas el siguiente, ocho horas de trabajo, ocho horas de responsabilidades familiares y ocho horas para dormir (Cuadrado Zurinaga, 2011).

Es aquí cuando surge el problema y se empiezan a plantear diferentes formas de conciliación laboral, familiar y personal, yendo enfocadas hacia la mujer la mayor parte de ellas dado que eran quienes cargaban con la mayor parte de las tareas domésticas y familiares.

Desde entonces, los poderes públicos han intentado acabar con este problema garantizando una conciliación laboral, familiar y personal, consiguiendo a la vez acabar con todo tipo de discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres (Camilo Poza, 2010).

Sin embargo, podríamos decir que hasta las últimas décadas no se ha empezado a poder conciliar la vida laboral y familiar.

A día de hoy, muchos trabajadores aun no tienen una conciliación de la vida laboral y familiar, y quienes la tienen no es de manera plena. Por lo tanto, aún queda mucho por mejorar en lo relativo a la conciliación en España.

A lo largo de los años fueron apareciendo diferentes tipos de modificación de jornada, sin embargo, estos estaban muy limitados.

La modificación de jornada debía realizarse sobre la jornada ordinaria del trabajador que lo solicitase, o lo que es lo mismo, para ejercer el derecho de una modificación de jornada era necesario solicitar una reducción de jornada, y a su vez, modificar esta jornada reducida dentro de la jornada ordinaria realizada con anterioridad al permiso.

Dicha limitación podía ser mejorada por el convenio propio de cada empresa, siendo este el menor de los casos. Además, en numerosas ocasiones surgían problemas entre el empresario y el trabajador a la hora de solicitar dicha adaptación de jornada, ya que además, en el caso de no estar recogido en dicho convenio, el empresario podía negarse a llegar a un acuerdo con el trabajador.

Esto hizo que muchos trabajadores acudiesen a los juzgados en busca de una conciliación laboral y familiar, sin embargo, en la mayoría de los casos, las demandas eran denegadas por parte de los jueces ya que en la normativa en ningún momento se obligaba al empresario a llegar a un acuerdo con el trabajador (Agustí Maragall, 2019).

Al prevalecer siempre en primer lugar la decisión del empresario, esto suponía un gran problema para los trabajadores, viendo imposible en muchas situaciones modificar su jornada laboral para así poder adaptarla a sus necesidades familiares.

Hoy en día esto no ocurre ya que en el caso de no llegar a un acuerdo entre el trabajador y el empresario, si el trabajador acude los tribunales, es entonces el juez quien estima o desestima la demanda presentada por el trabajador en función de las pruebas aportadas, es decir, de los motivos por los que necesita adaptar la jornada, y de los motivos por el cual el empresario no acepta la adaptación.



## **2.2. Normativa clave en relación con la jornada laboral a la carta.**

Desde finales de los años 80, con la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, empezaron a surgir distintos tipos de adaptaciones de jornada para los trabajadores del ámbito europeo.

Desde entonces han ido surgiendo diferentes políticas que han regulado la jornada laboral de los trabajadores. La mayoría de estas leyes han resultado ineficaces por lo que se han realizado numerosas reformas y nuevas normativas a lo largo de los años.

En 1995, la **Directiva 95/46/CE** establece a los trabajadores el derecho de un permiso de dos días por el nacimiento de un hijo, siendo en 1999 cuando la **Ley de medidas de conciliación** lo traspone a la normativa española recogiendo en el Estatuto de los Trabajadores. (Cebrián López y Moreno Raymundo, 2007).

Es en 2007 cuando al aprobarse la **Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se empieza a conceder este tipo de derechos tanto a las trabajadoras como a los trabajadores con la finalidad de que ambos puedan hacerse cargo de forma equilibrada de las responsabilidades familiares (Cuadrado Zurinaga, 2011).

Este derecho se iría ampliando hasta llegar al 2021, fecha actual, en la que el permiso de paternidad y de maternidad se han igualado contando con dieciséis semanas cada uno. De esta manera la conciliación laboral y familiar se hace más sencilla al menos durante los primeros meses de vida de los hijos.

Fue entonces, en 2007, cuando se incluyó en el **Estatuto de los Trabajadores** el derecho de adaptación y distribución de la jornada. “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” (Artículo 34.8 ET).

El Estatuto de los Trabajadores regula los derechos y deberes de todos los trabajadores. Este está completado y mejorado por los convenios colectivos,

sin embargo, estos contienen regulaciones muy generales y básicas con la finalidad de que cada empresa cree su propio convenio individual y así en el regular cada tema de forma más detallada. Es en estos donde cada empresa refleja su corresponsabilidad con los trabajadores.

Uno de los problemas que surgen es que la mayoría de las empresas no tienen convenio propio, teniéndolo de forma residual las empresas de gran tamaño. De esta manera las empresas se acogen al convenio colectivo general, teniendo regulaciones demasiado genéricas en la mayoría de los casos.

Esto supone un gran problema ya que en el caso de no llegar a un acuerdo, es más difícil de juzgar algo que no está regulando, haciéndose de manera más subjetiva.

Aunque algunas empresas hayan realizado muchas mejoras, queda mucho por hacer. Esto se ve en que la adaptación de jornada laboral más habitual era la reducción de jornada, y lo sigue siendo en muchos casos.

Esto se debe a que, hasta hace no muchos años, como hemos indicado anteriormente, los impedimentos que existían para establecer otros tipos de adaptación de jornada, hacían prácticamente única esta opción (Camilo Poza, 2010).

Esta serie de problemas llevaron a realizar una gran reforma de la ley, siendo en 2019 cuando se aprobó el **Real Decreto-ley 6/2019** en el que se establecieron medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, centrándose sobre todo en los diferentes tipos de adaptación de la jornada laboral.

Esta nueva normativa modifica y complementa las regulaciones anteriores, ya que estas habían obtenido resultados ineficaces y no habían conseguido el objetivo propuesto.

Fue tal el cambio que trajo esta normativa que a día de hoy sigue siendo un tema que genera mucho debate.

Esta normativa es la que introdujo la **jornada laboral a la carta**.

### **2.3. Delimitación y aspectos esenciales de la jornada laboral a la carta.**

La jornada laboral a la carta es aquella en la cual los trabajadores tienen el derecho de solicitar un cambio en la distribución, duración, ordenación e incluso forma de la jornada laboral en función de su situación o circunstancias familiares (Agustí Maragall, 2019).

A continuación vamos a indicar algunos aspectos de la jornada laboral a la carta como quienes tienen el derecho de solicitarlo, en qué condiciones y los pasos que deben seguir para ello. También mencionaremos algunos aspectos de la ley que están incompletos.

En todos estos casos, el trabajador debe justificar el motivo por el cual necesita esa adaptación de la jornada laboral.

Cabe destacar que la norma habla de vida laboral y familiar, pero en ningún caso menciona la vida personal. Es decir, el motivo de la solicitud de la adaptación de la jornada debe ser por razones familiares que el trabajador no pueda abordar debido a su situación o condición laboral.

En el caso de trabajadores con hijos a cargo, podrán solicitar esta adaptación de la jornada hasta que estos cumplan doce años. Además, si la situación familiar cambia para el trabajador y ya no necesita dicha adaptación, este puede volver a la jornada inicial en cualquier momento.

Esto genera un gran debate ya que la ley está muy incompleta. ¿Los trabajadores con hijos mayores de 12 años no pueden solicitar la adaptación de jornada laboral? ¿Y los trabajadores que no tienen hijos?

En estos casos la ley no indica nada al respecto. De esta manera se entiende que este tipo de trabajadores puede solicitar una adaptación de la jornada siempre y cuando lo necesiten, aportando unos motivos que le obliguen a ello.

Ante esta solicitud, el empresario y el trabajador deberán llegar a un acuerdo. El problema surge cuando no llegan a ningún acuerdo, y por lo tanto el trabajador presenta una demanda hacia la empresa llegando a los tribunales en muchos casos.

Como la ley no recoge nada al respecto de estas situaciones de trabajadores sin hijos o con hijos mayores de 12 años, cada juez es el encargado de estudiar cada situación laboral y familiar del trabajador, y así estimar o desestimar dicha solicitud de adaptación de jornada.

El objetivo de la jornada laboral a la carta es que el trabajador distribuya su jornada de manera que trabaje de la manera más eficiente y productiva posible, evitando en la manera de lo posible todas las ausencias que conllevan el no poder compaginar la vida laboral y familiar en algunas situaciones.

La jornada laboral a la carta incluye además de la adaptación de la duración y distribución de la jornada, nuevos conceptos como la ordenación del tiempo de trabajo y su forma de prestación, incluyendo el trabajo a distancia o más conocido como teletrabajo.

Estos nuevos conceptos de ordenación del tiempo y la forma de prestación del trabajo han supuesto una mayor adaptación de la jornada a las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, hay muchos trabajos en los que resulta difícil o incluso imposible llevar a cabo algunas adaptaciones como el teletrabajo.

A todo esto hay que añadir que el más habitual hasta entonces, la reducción de jornada, además suponía una disminución del salario a la vez que las horas de trabajo. A muchos trabajadores esto les obligaba a plantearse si realmente les salía rentable económicamente trabajar menos horas a cambio de poder compaginar su vida laboral y personal.

Sin embargo, el trabajo a distancia está proporcionando a muchos trabajadores ya no solo evitar reducir su jornada laboral junto con su salario, sino que además, supone un ahorro de tiempo de traslados al trabajo y gasolina o transporte público.

De esta manera los trabajadores pueden dedicar más tiempo a su vida familiar llevando consigo un mayor bienestar y rendimiento laboral y económico.

Está claro que esa nueva normativa ha traído con ella muchas mejoras, sin embargo debemos plantearnos si esta jornada laboral a la carta supone una plena conciliación o aun genera algún tipo de conflicto entre los intereses del trabajador y los intereses del empresario.

Como hemos dicho anteriormente, es un derecho de solicitud por parte del trabajador, lo que no implica que se le vaya a conceder. De esta manera, se tiene que llegar a un acuerdo bilateral entre el empresario y el trabajador.

El problema está cuando en numerosas ocasiones los intereses del empresario y el trabajador son contrapuestos, no pudiéndose llevar a cabo, o en el caso de poder llevarse a cabo genera un sobrecoste para el empresario.

Cualquier trabajador puede solicitar la jornada laboral a la carta, pero para ello hay que seguir una serie de pasos (Agustí Maragall, 2019).

Los convenios propios o en su defecto los convenios colectivos recogerán los términos y criterios de la jornada laboral a la carta.

En el caso de no recogerlo, es el trabajador quien abrirá un proceso de negociación con la empresa con la finalidad de llegar a un acuerdo.

El trabajador interesado debe solicitar a la empresa de manera explícita su proposición de nueva jornada, sea cual sea el tipo de adaptación que quiera realizar. Además, deberá explicar el motivo por el cual quiere realizar dicha adaptación, es decir, su necesidad de conciliación. Este motivo debe ser justificado, no pudiéndose solicitar la jornada laboral a la carta por “preferir” otras condiciones en cuanto a la jornada.

Una vez presentada la solicitud por parte del trabajador, la empresa tiene un máximo de treinta días para comunicar por escrito la aceptación, otra alternativa diferente, o la no aceptación de la solicitud al trabajador (Agustí Maragall, 2019).

En el caso de no ser aceptada, el empresario tiene que indicar las razones objetivas que le llevan a tomar esa decisión, ya que solo puede denegarlo si existen causas organizativas que impiden esta adaptación.

Además, en el caso de no llegar a ningún acuerdo, el empresario deberá indicar alternativas a lo propuesto por el trabajador con la intención de poderle facilitar dicha adaptación. De no ser así, el juez podría estimar que la empresa no está actuando de buena fe.

### **3. RASGOS CLAVE DE LA CONCILIACIÓN**

Cuadrado Zurinaga (2011) estudió las diferentes acepciones de conciliar que aparecen en la R.A.E. llegando a la conclusión de que conciliar consiste en relacionar dos o más partes opuestas, en este caso, el trabajo, la familia y la vida personal.

Es decir, para que exista una conciliación, previamente debe haber un conflicto, en nuestro caso diferentes situaciones que no se pueden compaginar entre sí como son el trabajo y las responsabilidades familiares (Quintanilla Navarro, 2005).

Cuando hablamos de conciliación laboral, hacemos referencia al procedimiento administrativo previo a presentar una demanda por parte del trabajador, con la finalidad de llegar a un acuerdo con el empresario y así evitar ir a juicio (Alcañiz Moscardó, Acosta Antognoni y Campos Suliano, 2014).

Fue en la década de los años 90 cuando se empezó a utilizar en mayor medida la palabra conciliación para hacer referencia a compaginar todos aquellos asuntos laborales, familiares y personales. Sin embargo, a pesar de haber pasado muchos años, y muchos cambios en la regulación, aun no se ha conseguido una conciliación plena como la que tienen en algunos otros países.

Hoy en día la conciliación es necesaria por la mayor parte de los trabajadores debido al ritmo de vida que llevamos, horarios, responsabilidades... Por ello, de no existir conciliación laboral y familiar, en muchas situaciones resulta imposible hacerse cargo de todas las responsabilidades personales, familiares y laborales. Esto además genera un estrés y un sobre coste económico que conlleva a una reducción del rendimiento en el trabajo de y la calidad de vida.

Las políticas actuales buscan conseguir una conciliación plena, pero esto es muy difícil de conseguir ya que de ello dependen muchas variables.

A lo largo de los años, los Poderes Públicos han elaborado diferentes políticas y leyes de conciliación, sin embargo, de muchas de ellas no se ha obtenido ningún resultado.

En los países de la Unión Europea existen tipos muy diferentes de conciliación, siendo los niveles de conciliación de España muy inferiores a los de países

como Alemania, Suecia o Dinamarca. A todo esto hay que añadir que la conciliación llegó a España mucho más tarde que a estos países (Llorent-Bedmar y Cobano-Delgado, 2018).

De esto no son solo responsables los Poderes Públicos, ya que son las empresas las encargadas de realizar los diferentes planes de conciliación y mejoras de los convenios colectivos tras la publicación de las diferentes normativas (Ramos Ramos, 2012).

A pesar de todas estas diferencias con otros países de la Unión Europea, la jornada laboral a la carta ha introducido nuevos tipos de adaptación de la jornada que suponen una mejora de la conciliación dejando de lado la reducción de jornada, aunque a día de hoy se siga utilizando en muchos casos (Martínez Martínez, 2009).

### **3.1. Tipos de adaptación de la jornada laboral.**

Hay muchos tipos de adaptación de la jornada laboral aunque algunos son más usados que otros. Cabe añadir que puede existir cualquier tipo de adaptación de jornada siempre y cuando el trabajador y el empresario se pongan de acuerdo y se cumplan con los requisitos regales (Gorelli Hernández, 2018).

A continuación enumeraremos los más relevantes según Cuadrado Zurinaga (2011):

- **Adaptación de la duración de la jornada**, o lo que es lo mismo, los trabajadores tienen el derecho a solicitar una **reducción de jornada**. En el caso de tener hijos a cargo puede solicitarse hasta que estos cumplan 12 años. Además, el trabajador beneficiado de este derecho, podrá solicitar volver a su jornada anterior una vez terminado el periodo previsto, o una vez que las circunstancias personales cambien y ya no necesite dicha adaptación.

Los trabajadores intentan evitar este tipo de adaptación ya que la reducción de las horas de trabajo va unida a una reducción salarial.

- **Adaptación de la ordenación y distribución del tiempo de trabajo**. Esta adaptación puede ser horaria y/o diaria. Además, también cabe la

posibilidad de cambiar el régimen de jornada que tenía el trabajador, solicitar la no rotación de turno, evitar turnos de noche, etc.

Hay diferentes modalidades:

- **Jornada comprimida:** la jornada laboral se acumula en menos días, teniendo en cuenta el máximo número de horas permitidas por la ley o las horas establecidas en el contrato de dicho trabajador. De esta manera, el trabajador cuenta con más días libres para su conciliación.
  - **Flexibilidad horaria:** normalmente existe un margen horario de entrada y salida al trabajo. Dentro de ese margen, el trabajador es libre de marcar su horario siempre y cuando se realicen las horas acordadas en el contrato laboral. También existe la posibilidad de adaptar el horario a la carga de tareas de cada momento, terminando el turno antes aquellos días que el trabajo se finalice con anterioridad a la hora de salida, y a cambio, cuando la carga de trabajo sea superior, el trabajador se quedará en su puesto hasta terminar estas tareas. Todo ello sin superar los límites establecidos por ley.
  - **Jornada continua/intensiva:** se puede realizar durante todo el año o en algunas temporadas. Es muy usado en verano por algunas empresas, sobre todo en aquellas en las que están expuestos los trabajadores a las condiciones meteorológicas.
- **Adaptación de la prestación de trabajo**, más conocido como **teletrabajo**. Cada vez más empresarios se animaban a usar este tipo de adaptación con sus trabajadores. Sin embargo, estos no eran un porcentaje significativo en comparación con otros países hasta la llegada del Covid, y como hemos oído en numerosas ocasiones, el teletrabajo ha venido para quedarse. La obligación de adaptarse al teletrabajo por las cuarentenas y distanciamientos sociales, ha hecho que muchos empresarios hayan conocido esta modalidad, dándose cuenta de los beneficios que esta conlleva. Este tipo de adaptación puede ser completa o parcial, es decir, el teletrabajo puede ocupar la totalidad de la jornada laboral o alternarse con trabajo presencial.



Cualquier tipo de adaptación de jornada que se pacte entre un trabajador y un empresario siempre va a traer numerosas ventajas para ambos. De esta manera el trabajador va a poder conciliar sus diferentes responsabilidades evitando el absentismo laboral, el cual supone un gran sobre coste para el empresario. Además, esto disminuirá sus niveles de estrés siendo mucho más productivo en el trabajo.

A pesar de todas estas medidas de conciliación, la llegada de las mujeres al mercado laboral, hace necesario la existencia de una serie de servicios privados que faciliten la conciliación laboral y familiar. Esto se debe a que la conciliación no es plena. Algunos de ellos son las guarderías, ludotecas, extraescolares, centros de día, servicios de asistencia domiciliaria, etc. (Cuadrado Zurinaga, 2011).

Como las empresas son conscientes de la necesidad de hacer uso de este tipo de conciliación externa a la que puede realizarse en la jornada laboral, cada vez más empresas entregan a sus trabajadores cheques guardería, becas o incluso les proporcionan una guardería o ludoteca interna únicamente para los trabajadores de dicha empresa.

De esta manera muchos trabajadores a la hora de elegir un nuevo trabajo se guiarán y elegirán aquellas empresas que les proporcionen una mayor conciliación laboral y familiar.

#### **4. RASGOS CLAVE DEL CONFLICTO.**

##### **4.1. ¿Qué se entiende por conflicto?**

Cuando hablamos de conflicto nos referimos al momento en el cual dos o más personas con intereses diferentes, ponen estos en común intentando que sus intereses prevalezcan sobre los de los demás (Viana López, 2013).

El conflicto por si solo ya es un intento de resolver la tensión o discrepancia entre dichas personas. En numerosas ocasiones el simple hecho del conflicto acaba con dichas desigualdades.

Existen conflictos en todos los ámbitos, pero nosotros nos vamos a centrar en el ámbito laboral y la organización empresarial. Monesterolo Leoncioni (2018)

menciona algunos de los muchos tipos de conflicto laboral. Estos son muchos según como queramos agruparlos:

- Según a quienes abarquen los intereses, el conflicto puede ser individual cuando la tensión afecta a uno o varios trabajadores, o colectivo cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa.
- Según la causa del conflicto:
  - Conflictos por falta de recursos.
  - Conflictos por la forma de trabajar.
  - Conflictos por metas u objetivos.
  - Conflictos por presión a la hora de realizar el trabajo.
  - Conflictos por tareas y categorías profesionales.
  - Etc.

Si lo llevamos al ámbito que estamos tratando, se genera un conflicto cuando al no existir convenio colectivo que regule la jornada laboral a la carta, un trabajador solicita una modificación de su jornada o modalidad de trabajo y el empresario se la deniega, teniendo estas razones justificadas o no. Es entonces cuando se genera un conflicto derivado de la no posible conciliación.

Como hemos mencionado anteriormente, si los Poderes Públicos realizaran una normativa sólida y todos los convenios colectivos regulasen la conciliación laboral de sus trabajadores, muchos de estos conflictos se evitarían.

#### **4.2. Vías de tratamiento del conflicto. La negociación.**

En el caso de no poder evitar el conflicto entre el trabajador y el empresario, es muy importante elegir la forma correcta en la que se soluciona este, ya que, según sea esta, se pueden ahorrar ambas partes costes, trámites y muchos otros problemas que este puede conllevar (Jiménez Bautista y Beltrán Zambrano, 2019).

La resolución de conflictos se solía realizar mayormente en los Juzgados y Tribunales. Estos procesos, además de costosos son muy lentos, lo que hace que la justicia esté colapsada y lleve mucho retraso.

Para evitar la vía judicial, y a su vez agilizar las resoluciones, han surgido otras vías de tratamiento o resolución de los conflictos, previos o incluso reemplazante al juicio. A estos procesos Viana López (2013) los denomina “ADR” (Alternative Dispute Resolutions):

- **Conciliación.** Proceso en el cual las partes llegan a un acuerdo con la ayuda de un tercero el cual propone diferentes soluciones a ambos.
- **Mediación.** Es un método auto-compositivo en el que las partes del conflicto, a pesar de estar dirigidas por un tercero, son quienes toman sus propias decisiones. El tercero tiene un papel menos intervencionista.
- **Arbitraje.** Cuando con la mediación no se consigue solucionar el conflicto, en muchos casos, ambas partes del conflicto nombran un árbitro o tercero de mutuo acuerdo. Este árbitro, ajeno al conflicto, tiene el deber de resolver este conflicto conforme a la legislación que hayan elegido las partes de este, o incluso por el principio de equidad.

Además de evitar la vía judicial, estas negociaciones pueden llegar a suponer una ventaja competitiva para las empresas (Guerra Muñoz, 2018).

Además de estas, existen otras muchas, entre ellas la huelga.

#### **4.3. Juzgado social**

Cuando mediante las vías de tratamiento del conflicto no se llega a ningún acuerdo entre el empresario y el trabajador, los conflictos serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en la **Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social**.

En el caso de la jornada laboral a la carta, desde el momento en el que el empresario presente la negativa o no aceptación de esta adaptación, el trabajador dispone de veinte días para presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social. De esta manera, es la jurisdicción social quien tomará la solución oportuna.

Las peticiones del trabajador deben ser razonables y proporcionadas, al igual que la decisión del empresario debe estar justificada argumentalmente y siempre por causas organizativas.

En esta demanda, el trabajador o trabajadora podrá indicar los daños y perjuicios causados por la no aceptación del empresario de la adaptación de la jornada, o de la demora de este (Ramos Ramos, 2012).

Este tipo de procedimiento será urgente y preferente de tal manera que el acto de la vista se fijará en los siguientes cinco días al de la admisión de la demanda. A su vez, la sentencia se dictará en un plazo máximo de tres días.

La sentencia carecerá de recurso, excepto en aquellos casos en los que se dictamine compensación por los perjuicios causados tanto por parte de la empresa, como del trabajador.

De esta manera, las medidas de adaptación de la jornada otorgadas al trabajador serán efectivas desde que se dicte la sentencia.

Además, podrá obligarse a adoptar las medidas cautelares, reguladas en la ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por los daños y perjuicios causados al trabajador o trabajadora solicitante.

## **5. ANÁLISIS DE ALGUNOS EJEMPLOS.**

### **5.1. Metodología.**

Tras llevar a cabo la parte teórica de mi TFG, voy a analizar dos ejemplos concretos en los que trabajadores han solicitado a sus empresas la adaptación de su jornada laboral para así poder conciliar su vida laboral, personal y familiar.

Con ello pretendo analizar si realmente la jornada laboral a la carta genera un conflicto o conciliación para los trabajadores, y en el caso de las empresas, si es fácil llevar a cabo este tipo de adaptaciones y que ventajas e inconvenientes les conlleva.

Con este análisis veremos cuáles son los problemas más comunes que surgen al solicitar un trabajador la jornada laboral a la carta, como suelen reaccionar las empresas, y como se resuelve en el caso de que la empresa deniegue esta adaptación.

Tras la solicitud de la jornada laboral a la carta pueden darse diferentes escenarios:

- La empresa acepta la solicitud del trabajador, o llegan a un acuerdo entre ellos sin la necesidad de llegar a juicio.
- Ante la no aceptación de la empresa, ni la resolución de ningún acuerdo, se llega a juicio en el que el juez estima quien lleva razón:
  - o El juez desestima la demanda, denegando la solicitud de adaptación de jornada.
  - o El juez estima la demanda, declarando el derecho de adaptación de jornada del trabajador.

Ambos ejemplos son sentencias del Juzgado de lo Social extraídas de la base de datos del centro de documentación judicial (CENDOJ). En ellas un trabajador demanda a su empresa tras la negativa de aceptación de la adaptación de su jornada para atender motivos familiares.

El análisis de ambos casos prácticos va a ser el siguiente:

- Situación laboral del trabajador anterior a solicitar la adaptación de jornada.
- Tipo de adaptación que solicita el trabajador.
- Motivo por el cual el trabajador requiere dicha adaptación de jornada.
- Respuesta de la empresa, es decir, si acepta o deniega la adaptación. En el caso de denegarla, posibles alternativas si existen.
- Resolución judicial en el caso de no llegar a ningún acuerdo.

Para finalizar, hablaremos de algunas empresas que favorecen la conciliación laboral y familiar de sus trabajadores.

### **5.2. Demanda estimada por la reducción de jornada por motivos familiares.**

Una trabajadora tiene un contrato laboral a jornada completa con turnos rotativos de mañana y tarde. Por motivos familiares requiere de una adaptación de jornada por lo que se lo solicita a su empresa.

La petición de la trabajadora consistía en una reducción de jornada a 34 horas semanales, unido a una eliminación de la rotación de turnos, trabajando de tal manera siempre en horario de mañana.

El motivo por el cual dicha trabajadora necesitaba adaptar su jornada es porque debe hacerse cargo del cuidado de su suegra, una persona dependiente de 87 años de edad la cual no puede valerse por sí misma.

La situación laboral de su marido es más difícil que la suya siendo muy difícil la conciliación. La mayor parte del año realiza guardias de 24 horas al día en las cuales aunque se encuentre realizando su descanso, debe tener disponibilidad de desplazamiento a su puesto de trabajo en cualquier momento.

Una vez presentada la solicitud por parte de la trabajadora, la empresa presentó su respuesta denegando tal petición alegando que su jornada laboral debía ser en turnos rotativos de mañana y tarde independientemente de las horas que realizase. Además, ante la no aceptación, la empresa no presentó ninguna alternativa para poder adaptar la jornada y así obtener la conciliación la trabajadora.

Ante tal respuesta, y viendo que la empresa no presentaba otras alternativas, la trabajadora presentó una demanda contra la empresa en el Juzgado de lo Social.

Antes del juicio se realizó un acto de conciliación previo con el fin de llegar a un acuerdo y así, como hemos indicado en la teoría, ahorrarse los trámites judiciales a la vez que costes y tiempos. Sin embargo, la empresa y la trabajadora no llegaron a ningún acuerdo por lo que se resolvió el juicio.

La trabajadora no solicita una adaptación de jornada por tener hijos a cargo menores de doce años, por lo tanto su caso no está recogido en la normativa. De esta manera, el juez analiza la situación de la trabajadora, de su marido y de la empresa para tomar una decisión lo más objetiva posible.

Sin embargo, en estos casos, cada juez puede resolver la sentencia de forma muy diferente al no estar indicado en la normativa, lo que hace que la resolución sea muy subjetiva.

La empresa en la que trabaja la trabajadora que demanda, cuenta con más de 200 trabajadores, de los cuales 48 presentan algún tipo de adaptación de jornada existiendo situaciones muy similares a la de esta trabajadora.

De esta manera, el juez declara el derecho de la trabajadora a reducir su jornada en horario de mañana de forma continuada (Sentencia del Juzgado de lo Social de 26 de enero 30/2018), indicando a la empresa que esta adaptación es viable para su organización ya que se viene haciendo con otros trabajadores.

Este es un claro ejemplo de que el derecho de conciliación laboral y familiar no hace referencia solo al cuidado de los hijos como muchos trabajadores piensan y como en un principio indica la normativa. Por esta razón son muchos los que no lo solicitan pensando que este derecho no les corresponde.

Si la normativa se reformase y ampliase indicando diferentes casos a parte de los de trabajadores con hijos menores de doce años, muchos de estos juicios se evitarían.

### **5.3. Demanda desestimada por no justificar las necesidades de conciliación.**

Un trabajador, chapista, trabaja en una empresa con un contrato laboral a jornada completa con horarios rotativos de mañana, tarde y noche.

Por motivos familiares, el trabajador solicitó la adaptación de su jornada para así poder conciliar su vida laboral, familiar y personal.

La petición del trabajador consistía en trabajar siempre en horario fijo de 6 a 14 horas, es decir, en turno fijo de mañana, para así poderse hacer cargo de su hijo menor de doce años el cual ya acude al colegio.

Como hemos indicado en la parte teórica del trabajo, la normativa recoge que todos los trabajadores con hijos menores de doce años tienen el derecho de adaptar su jornada laboral con el fin de conciliar su vida laboral y familiar.

Ante tal petición, la empresa contestó al trabajador indicándole que los horarios solicitados no eran compatibles con la organización de la plantilla y el trabajo de esta. Sin embargo, a pesar de la no aceptación por parte de la empresa, esta propuso al trabajador una reducción de jornada a 20 horas semanales en turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, igual que cuando estaba a jornada completa.

Además, la empresa indicó al trabajador que en el caso de no estar interesado en la reducción de jornada, estos estarían abiertos a escuchar nuevas propuestas. Es decir, la empresa en todo momento actuó de buena fe.

Ante la no aceptación de su petición, el trabajador presentó una papeleta de conciliación con la finalidad de llegar a un acuerdo con la empresa sin la necesidad de llegar a los tribunales. En ella el trabajador volvía a solicitar el turno fijo de mañana, indicando que la adaptación la requería para la guarda legal de un menor y el cuidado de familiares.

Como la solicitud era la misma que la inicial, no se llegó a ningún acuerdo entre la empresa y el trabajador, por lo que este último presentó una demanda en el Juzgado de lo Social.

La empresa antes de la fecha del juicio citó en las instalaciones al trabajador con el fin de llegar a un acuerdo, solicitándole el calendario escolar de su hijo y la justificación de la situación de su cónyuge, además de que le indicase por escrito las causas de su necesidad. Ante tal petición el trabajador solo adjuntó el calendario escolar.

Cuando llegó la fecha del juicio, la empresa indicó al juez que a pesar de poder todo de su parte e intentar llegar a un acuerdo, el trabajador no había querido aportar ningún tipo de información a parte del calendario escolar.

A pesar de estar regulado en la normativa que los trabajadores con hijos menores de doce años tienen derecho de solicitar la adaptación de jornada, el juez absolvió a la empresa demandada, denegando así la solicitud de adaptación de jornada por parte del trabajador (Sentencia del Juzgado de lo Social de 20 de noviembre 685/2019).

Para ello, el juez alegó que el trabajador no había aportado ni indicado las dificultades que esta jornada le suponía para conciliar su vida laboral y familiar.

Es decir, el trabajador tiene el derecho de solicitar una adaptación de la jornada, pero para que esta se le conceda debe acreditar las dificultades que esta genera para su conciliación laboral y familiar, además de aportar también la situación laboral de su cónyuge o madre/padre del menor.



De esta manera, podemos indicar como el trabajador, a diferencia de la empresa, no actuó con buena fe intentándose aprovechar del derecho de conciliación y solicitud de la jornada laboral a la carta.

Hay que destacar que todo trabajador tiene el derecho de solicitar esta adaptación, pero no es un derecho absoluto que le otorgue la modificación de la jornada, sino que este es un derecho de negociación bilateral con la empresa.

#### **5.4. Ejemplos de empresas que favorecen la conciliación.**

A pesar de que la normativa está muy incompleta, y en numerosas ocasiones las empresas y los trabajadores no se ponen de acuerdo a la hora de llevar a cabo una conciliación laboral, familiar y personal, hay casos en los que esto no es así.

Existen empresas que van más allá de la normativa, mejorándola y ofreciendo a sus trabajadores una gran gama de facilidades para que puedan tener una conciliación lo más plena posible.

Estas empresas normalmente son grandes compañías a nivel internacional con convenios propios, aunque también existen pymes que aportan todo su apoyo a los trabajadores para adaptar su jornada laboral y así obtener ambos beneficios de esta conciliación.

A continuación vamos a mencionar algunas de estas empresas y sus formas de conciliación.

En el caso de **Repsol**, en 2018 ya contaban con más de 2000 empleados teletrabajando. Entonces no era una adaptación tan habitual como ahora tras la llegada del Covid. Esta medida permite que muchos trabajadores concilien de mejor forma su vida laboral y familiar siendo más productivos a la vez que están más motivados. También permiten a sus trabajadores tener flexibilidad horaria, reducción de jornada o incluso jornada intensiva (El Periódico, 19.11.2019).

El **Banco Santander**, tiene una política de conciliación llamada “flexiworking” que consiste en eliminar los horarios fijos de entrada y salida del trabajo, estableciendo de esta manera los horarios que mejor se adapten a los

trabajadores. Es decir, un trabajador puede entrar un día a las 9 de la mañana y al día siguiente a las 10, modificando a su vez su horario de salida, incluso el número de horas trabajadas en total cada día. También ofrecen el teletrabajo o incluso realizar las mismas horas semanales pero en menos días (Santander, 24.11.2019)

Otras empresas como **Renault** ante la falta de conciliaciones, ofrecen cheques guardería o ayudas escolares para hacer frente pagos de extraescolares (El Día de Valladolid, 2016).

Se podrían enumerar muchos ejemplos, sin embargo, solo el 20% de las empresas españolas proporciona a sus trabajadores una conciliación laboral más amplia de lo que establece la ley (Libre Mercado, 2018)

Esto puede deberse a que en España más del 90% de las empresas son PYMES y estas tienen mayor dificultad de adaptación organizacional ante una conciliación laboral de un trabajador. A pesar de esto, cada vez son más las empresas que se unen a mejorar la ley, tal y como indican en la web Red Autónomos.

## **6. CONCLUSIONES.**

Tras analizar la jornada laboral a la carta he obtenido diferentes conclusiones sobre la ley que lo regula, las ventajas e inconvenientes que esta tiene y lo que aún queda por cambiar.

En numerosas ocasiones no se llega a ningún acuerdo entre el trabajador y la empresa, llegando a los tribunales. Esto hace que los juzgados estén colapsados de demandas.

El problema que surge al llegar a los tribunales es la propia ley. Esta está incompleta dificultando en muchas ocasiones a los jueces la forma de resolver las sentencias.

Se habla de conciliación de la vida laboral y familiar, habiéndose eliminado el concepto de “personal” hace años. De esta manera, no está regulado si un trabajador tiene el derecho de solicitar una adaptación por problemas personales.

El otro ejemplo más claro es cuando se menciona que los trabajadores con hijos de menos de doce años tienen derecho a una adaptación de jornada. ¿Y los trabajadores con hijos mayores de doce años o sin hijos? ¿No tienen derecho a ningún tipo de adaptación?

A pesar del gran cambio que ha supuesto esta ley, aún está muy incompleta.

En cuanto a los trabajadores, la mayoría tienen mucho desconocimiento sobre la jornada laboral a la carta y todos los derechos de conciliación que tienen y pueden solicitar.

A parte del desconocimiento, en muchas ocasiones existe miedo por parte de los trabajadores de solicitar estas adaptaciones de jornada, por las represalias que pueda tomar el empresario en caso de solicitar esta conciliación, cuando en realidad es un derecho de todos los trabajadores.

Sin embargo, mucha otra parte de los trabajadores, piensa que el derecho de conciliación es un derecho absoluto, es decir, que con total certeza se les va a adaptar la jornada a lo solicitado, pero esto no es así.

El derecho de conciliación, es un derecho de solicitud por parte del trabajador, el cual derivará en un acuerdo bilateral con la empresa. Para que se lleve a cabo este acuerdo, se debe justificar en todo momento el motivo por el cual existe la necesidad de adaptación de la jornada.

A pesar del gran avance que ha supuesto el Real Decreto-ley 6/2019 aún queda mucho por avanzar en este ámbito en España en relación con otros países.

Para ello, lo primero que hay que mejorar es la ley realizándola de una forma más clara y sencilla que no llevase a error ni por parte de la empresa ni de los trabajadores, ni mucho menos de los jueces ya que cabe destacar que en muchas ocasiones, sentencias similares son juzgadas de diferente forma.

También veo importante realizar una labor por parte de los sindicatos en la cual se les explique a los empresarios como funciona la jornada laboral a la carta, indicando los beneficios que conlleva para la empresa este tipo de conciliación eliminando en gran medida los sobrecostes de absentismo laboral o bajo rendimiento.

Y no menos importante, la implicación de las empresas. Es necesario que estas elaboren sus propios planes de conciliación para sus trabajadores mejorando con ello los convenios colectivos los cuales tienen regulaciones muy básicas.

## **7. BIBLIOGRAFÍA.**

Agustí Maragall, J. (2019): “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia, n.º 199, abril 2019. pp. 16-36. Disponible en: <http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2019/05/REVISTA-SOCIAL-ABRIL-2019.pdf> Fecha de consulta: abril 2021.

Alcañiz Moscardó, M. Acosta Antognoni, H. y Campos Suliano, A. (2014): “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. Universitat Jaume I”. Servei de Comunicació i Publicacions. Disponible en: <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/lc/uva/titulos/51759> Fecha de consulta: junio 2021

Camilo Poza, I. (2010): “Políticas de Conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”, Revista Política y Sociedad, Vol. 47 (1), pp. 189-213. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130189A/21721> Fecha de consulta: mayo 2021.

Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G., (2007): “El empleo femenino en el mercado de trabajo en España”. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social n.º 91/2007. pp. 35-56. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2481145> Fecha de consulta: mayo 2021.

Centro de documentación judicial (CENDOJ) Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> Fecha de consulta: septiembre 2021,

Cuadrado Zurinaga, M. D. C. (2011): “Manual conciliación de vida laboral y familiar: formación para el empleo”. Editorial CEP, S.L.

El Día de Valladolid (2016): “Renault ofrece pagar cien euros mensuales a trabajadores que tengan familiares dependientes”. Disponible en: <https://www.eldiadevalladolid.com/noticia/z37593d5f-c987-3bd7-d06dd6c205136350/201603/renault-ofrece-pagar-cien-euros-mensuales-a-trabajadores-que-tengan-familiares-dependientes> Fecha de consulta: septiembre 2021.

El Periódico (19.11.2019): “Las empresas quieren conciliar: políticas reales para disfrutar de la vida personal” Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/activos/empresas/20191119/empresas-conciliar-politicas-trabajadores-disfruten-vida-personal-7741266> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Gorelli Hernández, J. (2018): “Ponencia general segunda tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar y personal: el rd-ley 6/2019”, pp. 126-161. Publicado en “El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=942a6257-9c56-4ba2-aa31-19cb60dafac1.pdf> Fecha de consulta: junio 2021.

Guerra Muñoz, F. (2018): “Estrategias de negociación”. Editorial Patria. Disponible en: <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/40541?page=23>. Fecha de consulta: junio 2021.

Jiménez Bautista, F. y Beltrán Zambrano, R. (2019): Gestión de conflictos. Dykinson. Disponible en: <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/119290?page=26> Fecha de consulta: julio 2021.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social. BOE, Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Libre Mercado (10.08.2018): “Las grandes empresas son las que mejor permiten conciliar trabajo y familia”. Disponible en:

<https://www.libremercado.com/2018-08-10/las-grandes-empresas-son-las-que-mejor-permiten-conciliar-trabajo-y-familia-1276623207/> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Llorent-Bedmar, V. y Cobano-Delgado, V. (2018): “Una aproximación a la conciliación familiar y laboral en la Unión Europea ». pp. 354-361. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7768532> Fecha de consulta: mayo 2021.

Martínez Martínez, M. D. C. (2009): “Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial”. Murcia, Spain: Editum. Ediciones de la Universidad de Murcia. Disponible en: <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/54377?page=13> Fecha de consulta: junio 2021.

Monesterolo Lencioni, G. (2018): Régimen Jurídico Laboral. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones. Disponible en: <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/118659?page=248> Fecha de consulta: julio 2021.

Quintanilla Navarro, B. (2005): “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual” Cuadernos de relaciones laborales, nº 23, 2005. pp. 95-129. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Ramos Ramos, P. (Coord.) (2012): “Ley de conciliación de la vida familiar y laboral”. Editorial ICB. Disponible en: <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/ereader/uva/106148?page=27>. Fecha de consulta: junio 2021.

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. BOE. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244) Fecha de consulta: marzo 2021.

Red Autónomos: “Conciliación de la vida laboral y familiar en las pymes”.  
Disponible en: <https://redautonomos.es/responsabilidad-social/conciliacion-pymes> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Santander (24.11.2019). Disponible en:  
<https://www.santander.com/es/stories/flexibilidad-y-eficiencia--nuestra-forma-de-trabajar> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Sentencia del Juzgado de lo Social de 20 de noviembre 685/2019. Disponible en:  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9282567474dad306/20200204> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Sentencia del Juzgado de lo Social de 26 de enero 30/2018. Disponible en:  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/baba0d6c7b079c59/20180404> Fecha de consulta: septiembre 2021.

Viana López, C. J. (2013): “Mediación laboral”. Dykinson. Fecha de consulta: mayo 2021.