



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho



Máster de Acceso a la Abogacía

El derecho de adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades familiares y laborales

Ester Rubio Méndez

Tutelado por:

ANA MURCIA CLAVERÍA

Valladolid, marzo de 2024

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
CC	Código Civil
ET	Estatuto de los Trabajadores
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RDL	Real Decreto Legislativo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

ÍNDICE

1.	OBJETO DEL PRESENTE DICTAMEN JURÍDICO	5
2.	FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	8
2.1	La Conciliación de la vida laboral y familiar	8
2.2	Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.....	18
2.2.1	Alcance subjetivo.....	22
2.2.2	Alcance objetivo	24
2.2.3	La solicitud de adaptación.....	25
2.2.4	Límites empresariales.....	27
2.2.5	Garantías de las personas trabajadoras	29
2.2.6	El trabajo a distancia	32
3.	DICTAMEN JURÍDICO.....	37
4.	BIBLIOGRAFÍA.....	40
5.	SENTENCIAS REFERENCIADAS	42

OBJETO DEL PRESENTE DICTAMEN JURÍDICO

El objeto del presente dictamen es dar respuesta a la consulta sobre derecho laboral que fue formulada por una clienta en el despacho.

Carmen, una mujer de 37 años, acude al despacho para consultarnos una duda sobre un tema de conciliación para poder solicitar el teletrabajo en su empresa.

Carmen es teleoperadora desde el año 2017 en una empresa de Valladolid “ComuniCall Solutions” y vive en Tordesillas, un pueblo a 30 km por lo que tiene que desplazarse todos los días a su puesto de trabajo.

Su convenio colectivo es el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* que se aprobó el 30 de mayo de 2023¹.

Carmen tiene un hijo de 4 años de edad y por ello tiene concedida una reducción de jornada a 35 horas semanales junto con una concreción horaria de lunes a viernes de 09:00 a 16:00. La solicitud de conciliación que ya tiene concedida fue para descansar los fines de semana y realizar todos sus turnos en turno de mañana, de esta forma puede conciliar mejor su jornada laboral y el horario escolar y extraescolar de su hijo.

Durante el curso escolar, su horario no resulta un problema porque su hijo está apuntado a distintas actividades extraescolares y se ajustan bien con su horario de salida del trabajo y el desplazamiento hasta su domicilio. Carmen es madre soltera; sus padres son mayores y residen en otra provincia por lo que no pueden ayudarle en la crianza de su hijo.

El problema ha surgido con la llegada del verano. Como su hijo no tiene clases ni actividades extraescolares, Carmen decidió apuntarlo a un

¹ «BOE» núm. 137, de 9 de junio de 2023

campamento de su localidad. De esta manera, ella podía seguir trabajando y su hijo mantenía una rutina y seguía aprendiendo durante la estación estival.

La última hora de salida permitida del campamento era a las 15:30 en Tordesillas mientras que ella salía a las 16:00 de su puesto de trabajo sin tener en cuenta el trayecto en coche de Valladolid a Tordesillas.

Carmen planteó a la empresa la posibilidad de teletrabajar solamente los meses de verano para poder conciliar su vida laboral con su vida familiar. Carmen envió la solicitud a través de un correo electrónico siguiendo el procedimiento que tienen acordado en la empresa.

La mercantil ante esta primera solicitud le ha pedido que justifique su petición con “todos aquellos documentos que crea oportunos”.

Carmen les envió como documentos justificativos el libro de familia; la aceptación de su hijo en el campamento, donde venía el horario de entrada y salida y el certificado de empadronamiento. En ese mismo correo, Carmen notificó también que sus padres viven en otra provincia y al ser mayores no pueden ayudarla.

La empresa le ha denegado esta solicitud de teletrabajo porque *“Como Vd. termina su turno a las 16:00 y su hijo acaba el campamento a las 15:30, no llega a recogerlo de ninguna manera por lo que la medida solicitada no se ajusta a la petición y daría lugar otro tipo de permiso del 34.8 del ET como una reducción de jornada que vaya conjunto de una concreción horaria y no del trabajo a distancia.”*

Ante esta negativa, Carmen propuso como alternativa modificar su concreción horaria para entrar media hora antes y así poder salir media hora antes. Con la nueva concreción horaria, y junto con el teletrabajo, podría llegar a recoger a su hijo del campamento.

A esta nueva solicitud, la empresa respondió nuevamente en negativo dando su justificación en “razones organizativas y de producción” pero sin dar más explicaciones.

Ante esta negativa, Carmen quiere saber qué debería hacer con su solicitud. No quiere tener que llegar a reducir aún más su jornada y de no poder ir ella tendría que contratar a una persona para que se hiciera cargo y, en ambas situaciones, supone un perjuicio económico para ella.

Tras esta explicación, Carmen nos solicita asesoramiento jurídico respecto a las siguientes cuestiones.

- ¿Ha seguido un procedimiento de solicitud acorde a derecho?
- ¿Puede la empresa solicitar los documentos justificativos que considere en la solicitud?
- ¿Ha actuado correctamente la mercantil?
- ¿Qué posibilidades tiene ahora Carmen?

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

2.1 La conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida familiar y laboral pretende el loable objetivo de lograr un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares o personales, de tal manera que las personas trabajadoras puedan cumplir con sus obligaciones laborales mientras desarrollan su vida familiar alcanzando así una mejor calidad de vida. Para ello la legislación laboral establece un conjunto de derechos y de medidas dirigidas a la compatibilidad de las necesidades familiares con las laborales: los derechos de conciliación.

Estos derechos de conciliación poseen una dimensión constitucional por dos motivos: para evitar la discriminación por razón de género prohibida en el art.14² del Texto Constitucional (en adelante CE) y para cumplir el mandato constitucional de protección de la familia y de la infancia (art.39 CE)³. Como así lo ha señalado el Tribunal Constitucional (en adelante TC) en su consolidada doctrina⁴ y como ha subrayado la doctrina científica⁵.

² 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

³ 1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente procedan. 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

⁴ STC 3/2007, de 15 de enero; STC 26/2011, de 14 de marzo, STC 79/2020, de 2 de noviembre

⁵ CASAS BAAMONDE, M^a E, (2018) "Familia y derechos de conciliación en la Constitución" en AA. VV., *Protección a la familia y seguridad social. Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral*, Tomo 1, Ediciones Laborum, Murcia pp.44 y ss.

Entre la doctrina del TC destacamos la STC 26/2011 de 14 de marzo de 2011 en la cual prescribe que *“En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas 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 o por razón de las circunstancias personales (art. 14 C) como desde la del mandato de la protección a la familiar y a la infancia (art 39 CE). Las medidas de conciliación deben prevalecer y servir de guía para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda surgir ante la aplicación a un supuesto específico de una disposición que afecte a la conciliación familiar y profesional. La sentencia mencionada establece que “...ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta Ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares”.*

El empleador, por su parte, goza del derecho constitucional a la libertad de empresa reconocido en el art. 38 CE⁶, derecho que puede hacer valer para que los derechos de conciliación no impliquen menoscabo de las necesidades empresariales y de la productividad, debiéndose establecer medidas que no

⁶ Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

sean desproporcionadas o excesivamente onerosas para los intereses empresariales. Por ello, los órganos judiciales, en caso de conflicto, deberán ponderar las razones de unos y otros para poder llegar a un acuerdo.

Los derechos de conciliación son objeto de constante ampliación para la mejora de las condiciones de trabajo de todas las personas gracias a diferentes políticas procedentes de la Unión Europea (en adelante UE). Lo hacen en forma de Directivas, con objeto de equiparar todos estos derechos y permisos en todos los países miembros, estableciendo unos derechos mínimos para todos.

En este sentido, deben citarse las Directivas 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, traspuesta al ordenamiento español a través de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷ (en adelante LOI 2007) y el Estatuto de los Trabajadores⁸ (en adelante ET); la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Esta directiva establece políticas de conciliación con perspectiva de género regulando los requisitos mínimos exigibles para las personas trabajadoras.

En el ámbito nacional, algunas de las primeras leyes de nuestro ordenamiento que se promulgaron para mejorar la situación laboral de las mujeres fueron: la Ley 3/1989 de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la

⁷ «BOE» núm. 71, de 23/03/2007

⁸ «BOE» núm. 255, de 24/10/2015

igualdad de trato de la mujer en el trabajo⁹ o la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad¹⁰.

Aunque los derechos de conciliación han estado muy presentes en nuestro ordenamiento, históricamente fueron destinados a las mujeres y se caracterizaban por disminuir el tiempo de trabajo y el salario.

Se habló por primera vez del término “conciliación” en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹¹.

En la exposición de motivos de esta ley se establece “*La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.*” Hecho que subraya los años de lucha por que los derechos de conciliación se vean y se reconozcan como la necesidad que son para las personas trabajadoras. Y aunque, como explica en su exposición de motivos¹², la ley pretendiera facilitar

⁹ «BOE» núm. 57, de 8 de marzo de 1989

¹⁰ «BOE» núm. 71, de 24 de marzo de 1995

¹¹ «BOE» núm. 266, de 06/11/1999.

¹² *Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la*

a los hombres el acceso al cuidado del menor y así lograr la participación de los varones en la vida familiar¹³, consiguió lo contrario. Que las mujeres se ausentasen del trabajo para cuidar de la familia o disminuyeran su jornada y consiguientemente su salario.

Esta ley introdujo importantes reformas y cambios en el anterior Estatuto de los Trabajadores, sobre todo, en cuanto a los derechos de conciliación se refiere, pero no es hasta leyes posteriores que se empiezan a notar esos cambios reales que esta ley pretendía.

La evolución social y legislativa ha hecho que estos derechos se hayan ido reconociendo también a los hombres. Entre estas reformas destacamos la de la ya mencionada LOI 2007, en la cual se introduce el permiso de paternidad de 13 días, antes sólo podían acceder a este permiso si la madre le cedía las semanas no obligatorias de su permiso de maternidad, adopción o acogimiento. De esta manera se incluía a los hombres en los cuidados y tareas de crianza.

Esta ley de igualdad profundiza en los temas de conciliación que ya se habían abordado anteriormente, pero lo significativo es que el foco de estas medidas se sitúa en potenciar la igualdad en las relaciones laborales, y no en el cuidado, sin ser esta una Ley laboral. Esta ley supuso un salto adelante en temas de conciliación e inició caminos en favor de los cuidados que se siguen ampliando y mejorando a día de hoy.

Todas las mejoras laborales que supuso esta ley se ponen de manifiesto en el art. 34.8 del ET, precepto que se incluyó con la promulgación de esta Ley y el cual estudiaremos en mayor profundidad más adelante.

madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

¹³ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E (2020) Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación, Tirant lo Blanch, Valencia. P. 15

Estas medidas se ven reforzadas por el principio de corresponsabilidad, que pretende un reparto igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Esta ley pretende lograr un reparto equilibrado de las tareas familiares y personales mejorando los tiempos de trabajo.

Posteriormente se promulga la Ley 3/2012, de 6 de julio¹⁴, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Destaca por su profunda reforma del ET y en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar supuso importantes transformaciones. El permiso de lactancia comenzó a poder ser disfrutado por ambos progenitores y ya no solo por la madre. Además en el art. 9 de esta Ley 3/2012 se modificó el apartado 8 del artículo 34 del ET dando a las personas trabajadoras el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, con los límites pertinentes.

La reforma más reciente en esta materia se realizó en 2019 con el Real-Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo¹⁵, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En él se introducen importantes modificaciones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Se concretan en favorecer la corresponsabilidad en el sistema de conciliación, el presupuesto necesario para alcanzar la igualdad¹⁶. Introduce la nueva regulación de la adaptación de la jornada del art. 38.8 ET.

En materia de conciliación y permisos laborales recientemente se han introducido modificaciones o se han ampliado derechos enfocados en el cuidado de hijos y familiares enfermos por el Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de

¹⁴ BOE núm. 162, de 07/07/2012.

¹⁵ BOE núm. 57, de 07/03/2019.

¹⁶ FERNÁNDEZ PRATS, C; GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M. (2019). Los derechos de conciliación en la empresa: la corresponsabilidad como objetivo para la igualdad. Valencia: Tirant lo Blanch p.13

junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea¹⁷. En este Real Decreto-Ley se han reconocido muchos derechos y permisos laborales a las parejas de hecho, dejándolas en una posición legal muy similar a los matrimonios. Este Real Decreto-Ley refleja un compromiso con el bienestar de las personas trabajadoras y subraya la sensibilidad de las políticas laborales a las necesidades de la vida moderna.

El legislador no solo reconoce que la titularidad de los derechos de conciliación sea individual de las personas trabajadoras, sino que en algunos casos son obligatorios (véase el permiso de maternidad o paternidad) factores que ayudan a la conciliación y a la corresponsabilidad¹⁸.

Según la doctrina los mecanismos de la conciliación se pueden clasificar en derechos de ausencia y derechos de presencia¹⁹. Los derechos de ausencia

¹⁷ BOE núm. 154, de 29/06/2023.

¹⁸ IGUARTA MIRÓ, M^a T. (2019), “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm 53 p. 71

¹⁹ BALLESTER PASTOR, M^a A. (2012) “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, p. 104; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2012), “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (Reflexiones en torno a la STC 24/2011)”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm 155, pp 5; GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2018), “Límites a la conciliación de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada”, *Trabajo y derecho*, núm. 46, pp3-5

son el permiso por cuidado de lactante (art. 37.4 ET²⁰); la reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6 ET²¹); la excedencia para el cuidado de

²⁰37.4 ET: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

²¹37.6 ET: 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. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el

hijos (art. 46.3 ET²²); la suspensión del contrato por nacimiento (art. 48.8 ET²³). Entre los derechos de presencia encontramos la adaptación de tiempo de

causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

²²46.3 ET: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo

trabajo y otras condiciones reguladas artículo 34.8 ET. Todas estas reformas lo que buscan es mejorar estos derechos de presencia de las personas trabajadoras. Más en concreto de las mujeres trabajadoras, para que no vean perjudicados sus puestos de trabajo y su futuro laboral en tenor de una corresponsabilidad con los hombres en los cuidados.

Las personas trabajadoras reclaman que exista cada vez más flexibilidad a la hora de estructurar la duración y la distribución de sus jornadas de trabajo. Por otro lado, las empresas constatan que existen grandes beneficios asociados a ofrecer medidas de conciliación sin que los resultados empresariales se vean resentidos, aunque en algunos sectores o algunas empresas sigan siendo reticentes.

Nos encontramos ante una confrontación de intereses dado que las empresas por razones económicas, técnicas y organizativas tienen una necesidad de organización flexible del tiempo de trabajo. Las empresas lo

establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

²³48.8 ET: En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

realizan a través de los arts. 34.2²⁴ y 41²⁵ del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), mientras las personas trabajadoras lo pueden hacer mediante el ya mencionado artículo 34.8 ET.

2.2 Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

En la actual redacción del art. 34.8 ET se establece que *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el

²⁴34.2 ET: Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

²⁵41 ET: La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa (...)

mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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 la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Esta redacción es el resultado de las múltiples reformas que se han ido dando a lo largo de los años. En concreto esta redacción es fruto de la última gran reforma del RD-Ley 6/2019 en la cual se introdujeron grandes modificaciones.

Antes de la reforma introducida por el RD-Ley 6/2019, el artículo establecía que *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de 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”*. Esta redacción parecía dejar a la negociación colectiva la regulación del derecho. Si los convenios colectivos no regulaban nada, no establecía ningún procedimiento que garantizara la aplicación del derecho y fueron los tribunales y la jurisprudencia la que interpretó que, aunque los convenios colectivos no regularan nada, tenía que aplicarse el derecho de conciliación de igual forma.

Con la redacción tras la reforma establecida por el RD-Ley 6/2019 se reconoce una expectativa de derecho, no un derecho absoluto a adaptar su jornada. Lo que en un primer momento parecía limitar el derecho de las personas trabajadoras pero, por la interpretación que da el TS, esta redacción del derecho puede resultar más efectiva porque puede servir para comenzar un proceso particular de negociación individual.²⁶

La actual redacción es muy completa, se establece cómo tienen que ser las solicitudes y los sujetos titulares de este derecho, que no se hacía en la redacción inicial del artículo. Además incluye, por un lado, nuevas medidas para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras como el teletrabajo; y, por otro lado, se establecen varias modalidades de ejercicio del

²⁶ LÓPEZ BALAGUER, M (2019). El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 219. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, P.99

derecho: el ejercicio según lo establecido en la negociación colectiva, el ejercicio consensuado y la reclamación judicial²⁷.

En la disposición legal se reconoce en su párrafo cuarto que la regulación de su ejercicio podrá darse a través de la negociación colectiva fijando los términos y las condiciones del derecho que la ley reconoce, nunca derogando o restringiendo ni condicionando lo establecido por el art. 34.8 ET.²⁸

Entendemos la negociación colectiva en sentido amplio, incluyendo convenios colectivos estatutarios de cualquier ámbito funcional y territorial, acuerdos de empresa o planes de igualdad.

La segunda modalidad sería el ejercicio consensuado. El acuerdo que puede alcanzarse entre la empresa y la persona trabajadora que solicita la adaptación. Puede darse porque la empresa acepte la solicitud inicial o tras el periodo de negociación individual de quince días que la ley asegura a las personas trabajadoras en ausencia de regulación en negociación colectiva.

La jurisprudencia ha sido clara en sus sentencias concluyendo que el derecho está condicionado a lo dispuesto por la negociación colectiva o al acuerdo individual.

La última modalidad de ejercicio de este derecho es la reclamación judicial reconocida en el art. 34.8 ET en su último párrafo, estableciendo el procedimiento del art. 139 LRJS.

²⁷ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRETAS, P. (2020), "Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en el cuidado del lactante y la adaptación de la jornada por motivos familiares" *Revista General del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, pp 107-133

²⁸ MURCIA CLAVERIA, A; BLANCO MARTÍN, J.M (2021), "Negociación colectiva y corresponsabilidad familiar" *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal.Ré.* pp. 475-490

Por lo general estos derechos de conciliación regulados en el art. 34.8 ET no conllevan una disminución del salario salvo que lleven aparejada una reducción de la jornada, se deje de realizar un tipo de jornada que tenga retribución especial como el trabajo nocturno o se pase a prestar servicios en el domicilio y se tuviera algún plus de distancia. En estos casos la retribución salarial y extrasalarial se debe adaptar a la nueva jornada, horario o forma de prestar el trabajo. Este es uno de los principales motivos en los que más hincapié se hace a la hora de buscar la igualdad, que no sea la mujer la que tenga que ver reducido su salario; el cual conlleva a perjuicios profesionales por no alcanzar puestos más altos o económicos como una menor jubilación.

Por ser un derecho el cual las circunstancias de las personas son esenciales para la concesión, la solicitud no implica su aceptación de manera automática. La empresa puede aceptar en su totalidad, en parte o denegársela. Pudiendo la persona trabajadora, si no está conforme con la resolución de la empresa, acudir a la vía judicial.

2.2.1 Alcance subjetivo

Lo encontramos en el segundo y tercer párrafo del art. 34.8 ET *“En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.”*

Como hemos mencionado con anterioridad, la titularidad del derecho no está diferenciada. Quienes pueden ser titulares del derecho de conciliación del art. 34.8 ET son tanto los trabajadores como las trabajadoras que; de manera dependiente y por cuenta ajena; sin hacer distinción en la forma de contrato, ni

en el tiempo de jornada, ni antigüedad, y sin diferenciar si es empresa privada o en el sector público.

Aunque el ejercicio de este derecho no es obligatorio, se debe ejercer de manera individual y dependerá de las circunstancias de cada persona trabajadora.

Puede ejercerse incluso por ambos trabajadores con el mismo sujeto causante (mismo menor o persona enferma) que trabajen en la misma empresa. Aunque en este caso la empresa podrá tener la capacidad de limitarlo.

El derecho de adaptación de jornada, a diferencia de otros supuestos de conciliación, al no concretar quiénes son los sujetos susceptibles de atención y cuidado, tiene una interpretación amplia:

- En primer lugar, se encontrarían los progenitores de hijos e hijas menores de doce años. Límite de edad que se estableció con el Real Decreto-Ley de 2019. El menor de doce años no requiere ningún cuidado especial para poder ser sujeto causante de este derecho de conciliación, solamente encontrarse dentro de ese periodo de tiempo.
- Progenitores de hijos e hijas de doce o más años que requieran algún cuidado o atención especial. En este caso, las circunstancias sí tienen que acreditarse por parte de la persona trabajadora a la empresa, tiene que acreditarse esa necesidad especial de cuidado.
- Cuidadores de personas enfermas, discapacitadas o dependientes. Al aludir solamente a la conciliación de la vida familiar y laboral, los sujetos pasivos necesitados que se encuentran dentro de este precepto no están limitados. Por ello, debe entenderse en sentido amplio entre parientes de primer grado, cónyuge, hermanos o pareja de hecho, incluso los allegados sin vínculo consanguíneo alguno.

2.2.2 Alcance objetivo

El precepto, tras la reforma del RD-Ley 6/2019, alcanza objetivamente un contenido muy extenso. La persona trabajadora puede presentar en la empresa una solicitud que consista en adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo o adaptaciones en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia.

El principal objetivo de este precepto es evitar las reducciones de jornada de las personas trabajadoras. Ofrece mecanismos con los cuales adaptar la jornada para poder conciliar su vida familiar y su vida laboral de forma más armoniosa.

En relación con la adaptación de la duración y distribución, el alcance del precepto tras la reforma del 2019 no presenta ninguna novedad. Anteriormente ya se reconocía en estos términos. Pero sí son nuevas las referencias a la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación del servicio.

Las adaptaciones de jornada permiten solicitar variaciones en la distribución del horario sin necesidad de que haya una reducción de jornada simultánea, como por ejemplo la asignación de un turno fijo en lugar del trabajo a turnos²⁹ o quedar eximido de algún turno de trabajo³⁰. También, la persona trabajadora puede aspirar cualquier variación de horario que se ajuste a sus necesidades, por ejemplo, pasar de jornada partida a jornada continua o como ya hemos mencionado la adscripción a un turno fijo³¹.

²⁹ SJS Palencia 14 de octubre de 2019. Proc. 347/2019

³⁰ SJS Salamanca 9 de agosto de 2019, proc. 545/2019

³¹ SJS Gijón 29 de agosto de 2019, proc. 380/2019; SJS Palencia 16 de diciembre de 2019, proc. 483/2019

Las adaptaciones pueden centrar su objeto tanto en el tiempo de trabajo como centrarse en los descansos o vacaciones de las personas trabajadoras. Por ejemplo, que el descanso semanal coincida con el sábado o el domingo³² o que sea en días consecutivos o, en fin, que las vacaciones coincidan con el periodo vacacional de los menores.

La reducción de jornada se prevé en el art. 37.6 y 7 ET con unos límites objetivos y subjetivos. Pero, el art. 34.8 ET también regula la reducción de jornada en los supuestos en lo que los anteriores preceptos no alcancen, como por ejemplo, cuando el familiar por el cual se necesita la reducción no se encuentra en los límites del art. 37.6 o 7. El art. 34.8 del ET amplía los sujetos causantes para poder reducir la jornada laboral.

Las posibilidades de adaptación son tan variadas como las posibles necesidades de las personas trabajadoras requieran, siempre que se ajusten a una situación proporcionada y razonable.

2.2.3 La solicitud de adaptación

El procedimiento a seguir en el ejercicio del derecho de adaptación es una novedad de la nueva redacción del 34.8 ET como consecuencia de la reforma del 2019. En la redacción actual el procedimiento es más sencillo para ambas partes y resulta más claro el reconocimiento de este derecho a las personas trabajadoras.

La regulación actual establece que, para que la solicitud pueda prosperar, tanto la solicitud como la respuesta empresarial deben de ajustarse a la necesaria acreditación de las causas objetivas concurrentes. Por parte de la persona trabajadora con la necesidad de conciliación y por parte de la empresa con las necesidades organizativas o productivas.³³

³² SJS Mallorca 6 de noviembre de 2019, proc. 399/2019

³³ LÓPEZ BALAGUER, M. “El derecho a la adaptación de jornada...” op. cit. pp 107

El texto no regula cómo debe ser la solicitud; no establece requisitos de forma. Aunque sí de contenido, en el sentido de la justificación de la necesidad. La ley señala que la adaptación que se solicite deberá ser *“razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*; y que *“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”*. De ello deducimos que la solicitud debe estar justificada y tiene una delimitación temporal.

Por razones de seguridad para las personas trabajadoras, es conveniente realizar la solicitud por escrito.

En cuanto al contenido de dicha solicitud es relevante incluir el sujeto causante, es decir la persona que justifica la necesidad de la medida de conciliación; el motivo por el que es necesaria la conciliación, justificar los datos anteriores y el periodo de tiempo necesario. Además, como debe contemplar las necesidades organizativas o productivas de la empresa, se debe proponer alternativas.

En el propio artículo 34.8 ET se establece que *“se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37”*, por ello la persona trabajadora puede solicitar las medidas que se indican en el art. 34.8 ET incluso cuando ya se encuentre disfrutando de algunos de los permisos regulados en el art. 37 ET.

En cuanto a la delimitación temporal, dependerá de la causa que se acredita y de la necesidad de conciliación. El ejercicio de derecho no tiene una duración determinada, se puede hacer uso de él durante años, el tiempo que sea necesario para atender la obligación concreta. Una vez finalizada la obligación, la persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación anterior.

La finalización puede ser porque haya concluido el periodo acordado o que se haya producido un cambio de las circunstancias que así lo justifique, ya sea que el menor haya cumplido los 12 años o haya cambiado cualquier otra circunstancia del sujeto causante de la medida de adaptación.

Al no haber un término fijo expresado en la norma si las circunstancias no cambian, la adaptación continuará mientras dure la necesidad de atención del sujeto, si este no está incluido en los supuestos limitados por la edad.

La persona trabajadora podrá volver a la situación anterior antes de tiempo, siempre y cuando las circunstancias hubiesen cambiado. Este cambio deberá acreditarse adecuadamente.

La empresa no puede oponer razones organizativas o productivas a la solicitud de regreso.

2.2.4 Límites empresariales

Este art. 34.8 no otorga un derecho de modificación individual pero sí un poder de negociación.

La empresa debe dar una respuesta expresa a la persona trabajadora en sentido positivo o negativo en un plazo prudente menor al legal establecido de quince días³⁴. La respuesta tiene que ser razonada y razonable a cada solicitud de adaptación. No puede ser una negativa genérica debiendo prevalecer el derecho de conciliación cuando la empresa no justifique esta negativa acreditando la concurrencia de motivos de índole organizativa o productiva. Y al contrario, si la persona trabajadora no justifica adecuadamente, si hace una alusión genérica a la necesidad de atención familiar no sería suficiente justificación.

³⁴ Antes de la última reforma implantada por el Real Decreto-Ley 5/2023 el periodo de negociación implantado para las empresas era de treinta días.

Si la respuesta de la empresa es negativa, se abre el proceso de negociación individual, en el cual, se evalúa la proporcionalidad y la razonabilidad de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Este es el procedimiento que los legisladores han añadido tras la reforma del RD-Ley 6/2019. Debido a este nuevo procedimiento se asegura un periodo de negociación en absolutamente todos los casos y no solo en los que esté regulado por convenio. Hay un deber de negociar de buena fe para llegar a un acuerdo, pero no se exige la obligación de alcanzar ese acuerdo.

La empresa puede proponer reuniones o solicitar alternativas a la propuesta inicial que se amolde mejor a las necesidades de la empresa también.

En esta fase de negociación individual, la empresa no puede solicitar información ni sopesar circunstancias que pudieran comprometer el derecho a la intimidad recogido en el ar. 18.1 C. El derecho de adaptación es individual de cada persona trabajadora por lo que las circunstancias de otro progenitor, si lo hubiera, o de otras posibles personas que se puedan hacer cargo de los cuidados del menor o de la persona necesitada no deberían influir en la decisión final de la empresa. Como tampoco la posibilidad de contratar a otra persona o alguna actividad extraescolar. Las razones de la empresa tienen que centrarse únicamente en si la empresa puede atender la medida de adaptación solicitada, no si la persona trabajadora tiene otras alternativas, todo lo que supere estos límites se entiende que es contrario a la buena fe.

Tras la negociación, la empresa debe comunicar a la persona trabajadora su decisión de forma expresa y por escrito. Si la empresa no negocia la persona trabajadora podrá reclamar el ejercicio de este derecho ante los órganos judiciales e intentar que se satisfagan sus necesidades de conciliación.

Las negativas de la empresa se basan en dos motivos principales: que la medida solicitada no sea razonable y proporcionada o necesidades organizativas y productivas.

No es fácil ejercer este derecho de adaptación de la jornada como derecho de conciliación porque en su redacción encontramos lo siguiente *“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”* [...] De este párrafo deducimos que, siguen existiendo justificaciones para la empresa que puede oponer para limitar o impedir por razones objetivas, organizativas o productivas. Los trabajadores no pueden “imponer” sus medidas de conciliación mientras que las empresas sí tienen la potestad, siempre que lo justifiquen, de implantar medidas de flexibilidad y la oposición de las personas trabajadoras se limita a cuestionar las razones empresariales o extinguir el contrato.

Por lo que, para valorar las causas objetivas en las que se pueden amparar las empresas, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de dicha empresa, la actividad desarrollada o cómo puede afectar esas modificaciones a otras personas de la plantilla, a compañeros de trabajo o si existe la posibilidad de que el puesto de trabajo se quede sin cubrir en ciertas horas. Es por ello que, en empresas de mayor número de trabajadores, será más fácil poder llegar a un acuerdo que permita cubrir las necesidades tanto de las personas trabajadoras como de la empresa.

2.2.5 Garantías de las personas trabajadoras

Debido a la reforma del 2019, en la cual se establece como obligatorio la apertura de un proceso de negociación individual por parte de la empresa, se tiene como garantía para las personas trabajadoras que la empresa no va a

poder contestar de manera injustificada o justificada de manera genérica la imposibilidad de atender la solicitud. Además de que tendrá que probar la concurrencia de dificultades técnicas u organizativas que la adaptación pudiera provocarle.

En cuanto a las garantías procesales, en el art. 139 de la LRJS se regula el procedimiento para el ejercicio de estos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el propio ET encontramos que se declarará la nulidad objetiva de los despidos disciplinarios o por causas objetivas que carezcan de causa que los justifiquen de las personas trabajadoras ejerciendo algún permiso o derecho de conciliación en los artículos 55.5 y 53.4 ET, incluyendo los derechos regulados del art. 34.8 ET. Esto se debe a lo establecido regulado por la UE en la Directiva 2019/1158 en sus arts. 11 y 12 en los cuales se prevén medidas para que las personas trabajadoras no reciban un trato menos favorable o sean despedidas al solicitar o disfrutar de estos derechos.

Según lo establecido en el art. 139.1 LRJS las personas trabajadoras tienen un plazo de veinte días hábiles para presentar la demanda ante los juzgados de lo social. El plazo comienza el día siguiente a la negativa de la empresa por escrito a la persona trabajadora o si han pasado más de quince días desde la solicitud y no ha obtenido respuesta por parte de la empresa. Si la empresa notifica respuesta posterior ésta reabre un nuevo plazo de veinte días para formular demanda³⁵.

Como en cualquier procedimiento de la jurisdicción social, las partes tienen que acudir al acto de conciliación previa. En dicho acto cualquiera de las dos partes tiene una nueva oportunidad de poder llegar a un acuerdo, que en principio, tiene que ser en las medidas planteadas en la demanda³⁶, pero es

³⁵ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E (2020) "*Adaptación ...*" *op. cit.* P 74

³⁶ SJS Burgos 12 de noviembre de 2019, proc. 710/2019

posible plantear una nueva posibilidad de acuerdo exponiendo una alternativa para poder hacer efectiva la conciliación.

En este artículo (139 LRJS) se permite la acumulación de la acción de daños y perjuicios causados a la persona trabajadora exclusivamente derivados de la negativa del derecho o de la demora de la medida de conciliación. Se trata de daños materiales o patrimoniales que corresponde a la persona trabajadora acreditar y cuantificar. Estos gastos pueden ser los ocasionados por la contratación de una tercera persona para el cuidado del menor o persona enferma, gastos de actividades extraescolares o centros de día.

De manera complementaria a los perjuicios económicos, la persona trabajadora puede aspirar a una indemnización por daños morales, que está justificada en una dimensión constitucional, sustentado en la no discriminación por razón de sexo o de las circunstancias familiares del art. 14 CE. Las circunstancias para que los tribunales estimen la indemnización por daños morales no son pocas y se han dado en diferentes tribunales. La negativa empresarial es injustificada e irrazonable³⁷ o la ausencia de un procedimiento individual de negociación³⁸ son dos de los ejemplos objetivos más comunes entre las empresas en lo procedimientos en los que se ha llegado a dar esta indemnización.

De acuerdo con las normas generales sobre la carga de la prueba recogidas en el art. 217.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC), es a la persona trabajadora a quien le corresponde acreditar los hechos alegados en la demanda, así como acreditar la necesidad de conciliación. Es la persona trabajadora quien tiene que demostrar que la atención requerida por el menor o el familiar entra en incompatibilidad con su horario o forma de

³⁷ SJS Cartagena 31 de mayo de 2019, rec 190/2019 indemnización de 1251€

³⁸ SJS Mataró 12 de septiembre de 2019, proc 642/2019

prestación del trabajo y que las medidas que ha solicitado son razonables y proporcionadas con sus necesidades y las de la empresa.

Por norma general, la persona trabajadora no tiene que acreditar las posibilidades de conciliación del otro progenitor si lo hubiera ya que el derecho de conciliación es individual de cada persona trabajadora.

Por parte de la empresa, quien tiene mayor facilidad probatoria sobre la organización y producción, la carga de la prueba recae en estas razones organizativas y productivas: en motivar la negativa a la solicitud y probar las dificultades que acarrearía para la empresa su aceptación.

El juzgado valora lo aportado por ambas partes teniendo en cuenta el conflicto de intereses, sin pasar por alto que los intereses de cada parte no son equivalentes, tienen preferencia los intereses de la parte trabajadora dado que los derechos de conciliación tienen una clara vinculación constitucional por lo que deben prevalecer.

El juzgado dictará sentencia en un plazo de tres días desde la finalización del acto del juicio y cuya sentencia será ejecutable desde el momento en que se dicte. No puede dar soluciones generales dado que tiene que la solución tiene que ser objetiva y proporcionada para las necesidades de ambas partes.

2.2.6 El trabajo a distancia

El lugar de trabajo es otra de las condiciones de las personas trabajadoras que más solicitan en las adaptaciones de trabajo para poder mejorar la conciliación.

En muchos sectores con los avances de la tecnología, la modalidad contractual puede ser la del trabajo a distancia. Por ello, las adaptaciones para la conciliación pueden ser que la actividad de trabajo se desarrolle desde el domicilio o lugar donde se tenga que cuidar de la persona a cargo. Es lo que comúnmente conocemos como el teletrabajo. Esta medida de adaptación no

tiene necesariamente que ir conjunta a una medida de adaptación de la jornada.

Dentro de la normativa, hay que destacar que en el art. 34.8 ET el cual, tras la modificación operada por el RD-Ley 6/2019, configura expresamente el trabajo a distancia como una de las modalidades de adaptación de la jornada de trabajo o de la forma de prestación con fines de conciliación.³⁹

La jurisprudencia en España definió el concepto del teletrabajo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002 en donde se define como *“forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*.

Antes de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, se encontraba una escasa regulación de este concepto, en el art. 13 ET en el que se consideraba trabajo a distancia como *«aquél 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»*. Esta modalidad laboral se demandaba para la contención del virus y el mantenimiento de las empresas durante lo que durara la situación excepcional de la pandemia pero las personas trabajadoras hallaron una medida de conciliación de su vida laboral y familiar que se amoldaba muy bien a sus necesidades.

Por todo ello, la percepción del trabajo a distancia se reforzó para proteger a las personas trabajadoras con el Real-Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto

³⁹ CORDERO GORDILLO, V (2021) «Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, n.º 2, pp. 97-127

económico y social del COVID-19⁴⁰ conocido como “Plan MECUIDA” “Plan MECUIDA” y posteriormente en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁴¹ aunque actualmente se encuentra derogada esta disposición y por último en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD)⁴² El contenido de esta ley es de aplicación a las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral utilizando medios informáticos, telemáticos o de telecomunicación. Por ello es importante contar con una normativa apropiada que proporcione seguridad jurídica a todas las partes implicadas.

En el art. 2.a y b LDT se regula el concepto de trabajo a distancia y el concepto del teletrabajo. Art. 2.a: “*«Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.*” De esta definición deducimos que el lugar de trabajo deberá ser consensuado con la empresa como se recalca posteriormente en el art. 5 de la LDT. Art. 2.b: “*«Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”.

En la Ley 10/2021 en su art. 1 se establece que “*Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.*”

También se regula que, al ser el trabajo a distancia voluntario, tendrá que firmarse un acuerdo entre el trabajador y la empresa. (ar. 5.1 LDT). En la ley, el contenido de dicho acuerdo se establece en su art. 7 sin perjuicio de lo

⁴⁰ «BOE» núm. 73, de 18/03/2020

⁴¹ «BOE» núm. 253, de 23/09/2020

⁴² «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583

que se establezca en los convenios colectivos. En este acuerdo tiene que establecerse el horario de trabajo, el porcentaje de la jornada que puede realizarse en esta modalidad, el lugar de trabajo, los medios de control de la empresa, la duración del acuerdo de trabajo a distancia...todas las circunstancias necesarias para el correcto funcionamiento de esta modalidad. La firma de este acuerdo puede hacerse a la firma del contrato de trabajo o de manera posterior, cuando las circunstancias lo requieran.

Por todo ello, el teletrabajo, como modalidad de trabajo virtual representa una gran oportunidad para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional⁴³, pero cabe destacar, como señala la doctrina, que no es en sí una medida conciliadora⁴⁴ sino una modalidad de prestación del trabajo que puede ayudar a la hora de hacer frente a las necesidades familiares y de trabajo. Modalidad que es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para el empresario. En muchos convenios colectivos se regulaba con anterioridad a la pandemia ya como medida de conciliación.

El teletrabajo favorece la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, mejora las oportunidades de empleo y optimiza la relación entre el tiempo de trabajo y vida familiar. También facilita la adaptación de los tiempos de trabajo y descansos, ahorra tiempo y gasto en desplazamientos y simplifica el acceso a colectivos especiales de trabajadores como personas con discapacidad.

⁴³ ROIG BERENGUER, R Y PINEDA-NEBOT, C. (2020). *El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes*. Vol.7 No 187, Pág. 593-608

⁴⁴ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2021) *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, No. 1, Pág. 40-78

Ahora bien, si el teletrabajo permite realmente una conciliación o no sigue siendo objeto de estudio⁴⁵ dado que, al ser una modalidad de trabajo y no una medida de conciliación como tal, dependerá de las necesidades de cada persona trabajadora y la capacidad de adaptación a dicha modalidad que tenga, tanto el puesto de trabajo como la persona trabajadora en cuestión.

⁴⁵ GÁLVEZ MOZO, A. (2020). “Una modalidad en auge. Mujeres y teletrabajo: ¿más allá de la conciliación de la vida laboral y personal *Oikonomics [en línea]*. Mayo núm 13, pp 1-9. En este estudio psicológico las personas trabajadoras señalaron que “una vez se habían organizado y habían aprendido lo que implicaba teletrabajar, esta modalidad laboral les permitía no solo reducir sus largas jornadas laborales, sino también optimizarlas y hacerlas más productivas”

DICTAMEN JURÍDICO

Después del análisis de la normativa y según lo establecido en el 34.8 ET, podemos responder las preguntas planteadas por Carmen:

PRIMERO.- Contestando a sus dos primeras preguntas: ¿Puede la empresa solicitar los documentos justificativos que considere en la solicitud? ¿Ha seguido un procedimiento de solicitud acorde a derecho? Como hemos podido comprobar revisando las leyes de aplicación al caso, la normativa no establece en ningún precepto cómo tiene que ser la solicitud en cuanto a forma.

El art. 34.8 ET señala que la adaptación tiene que ser “razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”. El convenio colectivo de aplicación no añade nada y hace referencia a la ley para regular esta situación. El siguiente paso sería revisar si en la empresa existe algún procedimiento interno para realizar este tipo de solicitudes. Si la empresa no lo tiene, un correo electrónico parece ser una forma adecuada para realizarla para poder tener constancia por escrito tanto del contenido de la solicitud como del momento de realización.

En cuanto al contenido, la ley expresa que, en la solicitud tienen que justificarse: los motivos por los que se requiere la adaptación, la necesidad del cambio solicitado y el periodo de adaptación. Además debe contemplar las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Por ello, respondiendo a su primera pregunta, sí. La empresa puede pedir los documentos que justifiquen su necesidad de conciliación si en la propia solicitud no aparecen.

En su primera solicitud, Carmen solicita el teletrabajo por correo electrónico durante los meses de verano, por lo que únicamente aparece el periodo de la adaptación. A ello la empresa le solicita que justifique su pretensión con los documentos que considere oportunos.

Una vez enviados dichos documentos podemos considerar que esa primera solicitud sí cumple los requisitos para considerarse acorde a derecho. Justifica los motivos por los que requiere la adaptación y la necesidad del cambio solicitado para la conciliación con la vida familiar.

Por otro lado, es necesario analizar si la propuesta que ha realizado Carmen a su empresa es razonable y proporcionada, es decir, si permiten conseguir el objetivo conciliatorio.

El teletrabajo es factible en su sector dado que se encuentra regulado en el convenio colectivo. No supone para la empresa un descenso de la productividad de la trabajadora por lo que la opción de teletrabajar es proporcionada y razonable.

Si no lo tuviera firmado ya, podría firmar un acuerdo de trabajo a distancia, como regula su convenio colectivo y la LDT. Al superar la solicitud de Carmen el 30% mínimo de la jornada establecida para el acuerdo sería preceptivo que lo firmara. En este acuerdo la empresa puede establecer la duración del acuerdo a los meses de verano, pactando de manera concisa las condiciones del teletrabajo y cómo

El problema de esta propuesta viene con el horario de Carmen y el horario de recogida el niño del campamento. No es compatible porque tendría que abandonar su puesto de trabajo media hora antes de su salida. Por ello, esta propuesta no es proporcionada y razonable y la empresa la deniega de manera correcta.

Su segunda propuesta, modificar su concreción horaria media hora para que su horario de trabajo y su horario de salida de su hijo del campamento sean compatibles y el teletrabajo durante los meses de verano, si resulta una solicitud proporcionada y razonable.

SEGUNDO.- ¿Ha actuado correctamente la mercantil?

Como viene regulado en el art. 34.8 ET, las propuestas tienen que ser razonables y proporcionadas, no solo para la parte trabajadora sino que tienen que serlo también con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las empresas pueden denegar las solicitudes de las personas trabajadoras si entran en conflicto con la organización y la producción de la empresa tras el periodo de negociación de quince días que establece la ley.

La empresa “ComuniCall Solutions” ha denegado la primera propuesta porque no era razonable y proporcionada y ha denegado la segunda propuesta de Carmen alegando razones organizativas y de producción, sin embargo no ha justificado esas razones.

El tercer apartado del art. 34.8 ET prevé 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 la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.”*

¿Se podría considerar que el periodo desde la primera solicitud de Carmen y la segunda ha sido ese proceso de negociación de quince días? Al no haber recibido ninguna propuesta por parte de la empresa, directamente la respuesta negativa y sin justificar las razones no se podría considerar que haya abierto un plazo de negociación.

En definitiva, no. La empresa no ha abierto el plazo legal establecido para la negociación individual que dicta la ley y tampoco ha justificado las razones de su negativa por lo que la empresa no ha actuado correctamente.

TERCERO.- ¿Qué posibilidades tiene ahora Carmen?

Teniendo en cuenta lo indicado anteriormente y ante el conflicto surgido, Carmen podrá acudir a la vía judicial para que se le reconozca el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

El procedimiento a seguir será el establecido en el art. 139 LRJS. Deberá interponer demanda en el plazo de veinte días desde la recepción de la contestación de la empresa.

Se celebrará en primer lugar el acto de conciliación donde la empresa “ComuniCall Solutions” deberá demostrar de forma práctica las causas organizativas y productivas alegadas en la contestación a la solicitud. Si el acto de conciliación concluye sin llegar a un acuerdo, es decir, “sin avenencia”, la empresa deberá probarlas en el acto de juicio.

Si ella misma no pudiera ir a recoger a su hijo al campamento, Carmen se vería obligada a contratar a una persona para hacerse cargo. Por ello, junto a la pretensión inicial de la solicitud de las medidas de conciliación podría reclamar la acción de daños y perjuicios.

BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, M^a A. (2012) “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, p. 104

BARRIOS BAUDOR, G.I. (2019), “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral” *Aranzadi Doctrinal*, núm. 9 pp 1-28

CASAS BAAMONDE, M^a E, (2018) “Familia y derechos de conciliación en la Constitución” en AA. VV., *Protección a la familia y seguridad social. Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral*, Tomo 1, Ediciones Laborum, Murcia pp.44 y ss.

CORDERO GORDILLO, V. (2021) «Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, n.º 2, pp. 97-127, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.04>.

GÁLVEZ MOZO, A. (2020). “Una modalidad en auge. Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal” *Género y empresa: hacia la igualdad real*. Oikonomics [en línea]. Mayo núm 13, pp 1-9

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2018), “Limites a la conciliación de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada”, *Trabajo y derecho*, núm. 46, pp 3-5.

GORELLI HERNANDEZ, J. (2019) “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar” *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXIX, Número 273, Enero-Abril 2019 pp.857-891

IGUARTA MIRÓ, M^a T. (2019), “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm 53 p. 71

LÓPEZ BALAGUER, M. “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 437-438, 93-118.

MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dir.) (2022), “Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos” *Editorial Aranzadi*

MURCIA CLAVERIA, A; BLANCO MARTÍN, J.M (2021), “Negociación colectiva y corresponsabilidad familiar” *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*. pp. 475-490

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2020), “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en el cuidado del lactante y la adaptación de la jornada por motivos familiares” *Revista General del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, pp 107-133

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. (2021) 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, No. 1, Pág. 40-78

ROIG BERENGUER, R Y PINEDA-NEBOT, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. Vol.7 No 187, Pág. 593-608

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2012), “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (Reflexiones en torno a la STC 24/2011)”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm 155, pp 5;

SENTENCIAS REFERENCIADAS

Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero de 2007

Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, Tribunal Constitucional de 14 de Marzo de 2011

Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, de 2 de noviembre de 2020

Sentencia del Juzgado de lo Social de Palencia de 14 de octubre de 2019. Proc. 347/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Salamanca de 9 de agosto de 2019, proc. 545/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón de 29 de agosto de 2019, proc. 380/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Mallorca de 6 de noviembre de 2019, proc. 399/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social Palencia de 16 de diciembre de 2019, proc. 483/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona de 20 de noviembre de 2019, proc. 685/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos de 12 de noviembre de 2019, proc. 710/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Cartagena de 31 de mayo de 2019, rec 190/2019

Sentencia del Juzgado de lo Social de Mataró 12 de septiembre de 2019, proc 642/2019