

# El derecho de conciliación no obliga a alterar el tipo de jornada

**Lourdes López Cumbre**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de GA\_P

---

*La remisión efectuada en el Convenio Colectivo a las normas legales sobre la duración y distribución de la jornada al objeto de hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral impide que, en esa adaptación, la jornada partida pase a ser jornada continua.*

1. La regulación de un derecho convencional en materia de conciliación puede generar conflictos en cuanto a su interpretación. De acuerdo con el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores (LET), la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los Convenios Colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Salvo causa de fuerza mayor, el trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable y habrá de precisar las fechas de comienzo y término del permiso de lactancia o de reducción de jornada. Las discrepancias que surjan entre empresario y trabajador sobre esta concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción social mediante una modalidad procesal especial.

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Por lo demás, y atendiendo a lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada 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 aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continua, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

2. Con este marco legal, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de julio del 2017, Ar. 229341, resuelve el conflicto planteado en la aplicación de un precepto convencional. Este último señala que «[e]n las reducciones de jornada se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. El empleado podrá solicitar a la Dirección de la compañía, y teniendo en cuenta lo previsto legalmente, el horario continuado. La compañía, en consideración a la conciliación de la vida laboral y profesional, y atendiendo siempre a la organización y necesidades en la prestación de los servicios podrá: a) denegar dicha solicitud, justificando las causas por escrito. En caso de que cambien las circunstancias de asignación a proyecto o cliente, el empleado podrá volver a solicitar de nuevo el horario continuado; b) aprobar la solicitud. En caso de que cambien las circunstancias de asignación a proyecto o cliente, la compañía podrá anular dicha jornada en horario continuado, justificando las causas por escrito. Todos aquellos empleados que actualmente vienen realizando esta jornada continuada podrán seguir disfrutando de este derecho, salvo que anulen la citada reducción de jornada. Si el empleado solicitase de nuevo una reducción de jornada, ésta se regulará por lo previsto en el apartado anterior».

Inicialmente, la Sala Social de la Audiencia Nacional, en su Sentencia de 13 de julio del 2016, Ar. 1181, considerará dicho precepto ajustado a la legalidad (en concreto, a lo previsto en el art. 34.8 LET) y, en consecuencia, admitirá que el cambio de jornada partida a continua por razones de conciliación se supedita a las necesidades del servicio. Pero, ante la disconformidad sindical, se plantea recurso de casación por varios motivos, siendo de interés para este análisis únicamente aquellos que denuncian infracción de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 6 y 7, y del artículo 38.4, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

En opinión del Tribunal Supremo, no existe duda alguna sobre el precepto convencional impugnado relativo a la «armonización de la vida laboral y familiar» en relación con las reducciones de jornada que prevé, puesto que, al contener una directa remisión a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, ha de estarse a la norma estatutaria. Ahora bien, no es menos cierto que el artículo 34.8 de la misma norma reconoce al trabajador el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, si bien en los términos que establezca la negociación colectiva, lo que supone, en este caso, la aplicación de la norma convencional transcrita.

En la empresa, la jornada ordinaria de trabajo (excepto en los meses de julio y agosto) es partida, siendo de lunes a viernes de 8.30 a 18 horas, con una hora de interrupción para la comida. El precepto convencional evidencia su aplicación a los supuestos de reducción de jornada en situaciones de guarda legal y cuidado de familiares, lo cual no significa que, concedida la reducción, automáticamente pueda convertirse la jornada en continua, pues la reducción deberá operar sobre la jornada ordinaria del trabajador sin cambiar su calificación. «La conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET, y su éxito estará supeditado lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresario y trabajador con respeto a la norma legal» (FJ 3).

Puesto que el horario general de la empresa es el de la jornada partida, ha de ser ésta la que se estime como la «jornada ordinaria de trabajo» sobre la que materializar la concreción horaria cuando se lleve a cabo una reducción. Podría ocurrir, tal y como sucede en este caso, que un trabajador con derecho a reducción de jornada de pocas horas (por ejemplo, un octavo de su jornada ordinaria) deba continuar prestando servicios en jornada partida aun habiendo ejercido el derecho a la concreción horaria, pues —tal y como señala la sentencia analizada— la reducción se impone sobre la jornada ordinaria y no sobre otra distinta que se genere como consecuencia de la citada reducción.

3. Sin embargo, cabía otra interpretación, efectuada por la sentencia recurrida y quizá más acorde con los términos previstos en las normas generales de conciliación. Se entendería, así, que el precepto tiene dos partes: una, la que se refiere a la reducción de la jornada, con la oportuna remisión al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y otra, la que supone la concreción en la realización del derecho, que es lo que regula el artículo 34 del mismo cuerpo legal. Puesto que este último señala la intención de promover la utilización de la jornada continua, se entiende que constituye un «derecho autónomo de regulación convencional». Y, así, atendiendo a lo expuesto y a lo previsto en el Convenio Colectivo de referencia, el trabajador tendrá derecho a la jornada continua y sólo en las circunstancias excepcionales recogidas en la norma convencional, procederá su denegación. De esta forma, la remisión del Convenio Colectivo a la ley sólo afectará a una parte de la regulación del derecho convencional, siendo la otra de obligado cumplimiento. Garantizará esta última al trabajador la jornada continua, salvo en aquellos supuestos de necesidad empresarial previstos expresamente por el precepto convencional regulador.