



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA RELACIÓN
LABORAL Y FAMILIAR: UN ESTUDIO DE LA
APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ARTÍCULO 34.8 DEL
ESTATUTO DE TRABAJADORES**

Autor: Sofía Ignacia Salazar Cretton

5º Doble Grado en Derecho y Relaciones Internacionales (E-5)

Derecho Laboral

Madrid

Marzo 2025

RESUMEN

En el presente trabajo se estudia la evolución y aplicación práctica del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el cual reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la jornada para conciliar el trabajo con el cuidado de ciertas personas con las que mantienen vínculos familiares o de convivencia. A través del correspondiente análisis normativo, de la doctrina judicial y científica, se abordan los principales elementos que configuran a este derecho: sujeto titular, sujetos causantes, condiciones laborales objeto de solicitud, procedimiento y respuesta empresarial.

Se examina igualmente el papel de la negociación colectiva e individual del trabajador frente a la empresa en el ejercicio del derecho, así como el empleo del procedimiento judicial previsto en el artículo 139 de la LRJS para su protección. Se presta especial atención a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, que amplía el ámbito subjetivo de aplicación del precepto, incorporando nuevos supuestos vinculados al cuidado de personas dependientes.

El Trabajo de Fin de Grado concluye que, si bien el marco jurídico ha avanzado hacia una mayor protección y garantía a las personas trabajadoras, su efectividad sigue dependiendo de factores como el mayor desarrollo de los convenios colectivos, la buena fe en la fase de negociación entre trabajador y empresa, así como la correcta aplicación práctica del precepto en el entorno laboral.

PALABRAS CLAVE

Conciliación; adaptación de jornada; artículo 34.8 ET; negociación individual; corresponsabilidad; LRJS art. 139; artículo 37.6 ET; cuidados; familiares; convivientes; negociación colectiva.

ABSTRACT

This paper examines the evolution and practical application of Article 34.8 of the Spanish Workers' Statute, which recognizes the right of employees to request adaptations to the working schedule in order to reconcile work with the care of certain persons with whom they have family or cohabitation ties. Through a comprehensive legal analysis, as well as a review of judicial and academic doctrine, the main elements that configure this right are addressed: the entitled subject, the dependent person justifying the request, the working circumstances subject to request, the procedure, and the employer's response.

The study also analyzes the role of both collective and individual negotiation between the employee and the employer in the execution of the right, as well as the use of the judicial procedure provided for in article 139 of the LRJS as a means of protection. Special attention is paid to the reform introduced by Royal Decree-Law 5/2023, which broadens the subjective scope of application of the precept, incorporating new cases related to the care of dependent persons.

The project concludes that, although the legal framework has progressed towards greater protection and guarantees for workers, its effectiveness still depends on factors such as the further development of collective agreements, good faith during the negotiation phase, and the proper implementation of the right in the workplace.

KEYWORDS

Work-life balance; working time adjustment; Article 34.8 Worker's Statute; individual negotiation; co-responsibility; LRJS art. 139; article 37.6 ET; care; family members; cohabitants; collective bargaining.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Objetivos del estudio	6
1.2. Origen y evolución normativa del artículo 34. 8 del ET	8
1.2.1. <i>Nacimiento del artículo 34. 8</i>	8
1.2.2. <i>Primera modificación.</i>	9
1.2.3. <i>Segunda modificación: el papel del acuerdo entre las partes.</i>	12
1.2.4. <i>Versión vigente: aspectos fundamentales.</i>	17
1.3. Otras normas relevantes conectadas con el Estatuto de los Trabajadores, artículo 34.8	20
1.4. Aproximación a la reclamación judicial del derecho a la conciliación. (art. 139 LRJS)	24
2. ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL ARTÍCULO 34. 8 ET	26
2.1. Sujeto solicitante	28
2.1.1. <i>Cuidado de hijos menores de edad</i>	31
2.1.2. <i>Cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares</i>	32
2.1.3. <i>Cuidado de otras personas dependientes</i>	34
2.3. Condiciones laborales objeto de solicitud	35
2.3.1. <i>Adaptación de la ordenación, la distribución y duración de la jornada laboral</i>	36
2.3.2. <i>Adaptación de la forma de prestación</i>	37
2.4. Procedimiento de la solicitud y tramitación	39
2.4.1. <i>Fijación por negociación colectiva.</i>	39
2.4.2. <i>Regulación normativa subsidiaria.</i>	41
2.5. Respuesta de la empresa	45
2.5.1. <i>Aceptación</i>	45
2.5.2. <i>Solución alternativa</i>	45
2.5.3. <i>Denegación</i>	46
3. CONCLUSIONES	47
4. ANEXO	50

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art (s).	Artículo (s).
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CE	Constitución Española.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
LO	Ley Orgánica.
LMURML	Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
RDL	Real Decreto Ley.
RDLI	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.
RD-LCVF	Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de 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 Europea.
rec	Recurso.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
SJSO	Sentencia de Juzgado de lo Social.
<i>Vid</i>	Véase

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivos del estudio

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) representa un gran avance en el reconocimiento y protección de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos los trabajadores. Esta disposición normativa permite a los empleados solicitar adaptaciones de su jornada laboral. Además, como se verá a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG), es un derecho de carácter individual, lo que implica que puede ser ejercido por cualquier trabajador, independientemente de su sexo, edad, profesión o de tipo de contrato.

El artículo indica que estas solicitudes de adaptación serán valoradas por el empleador y deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades tanto de la persona trabajadora, como con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El Estatuto establece que los cuidados que pueden dar lugar a la solicitud pueden referirse a los necesitados por los hijos menores de 12 años de la persona trabajadora, pero también cuando las personas con necesidades de cuidado sean hijos mayores de esa edad, o bien sea 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”¹. Esta ampliación de los sujetos causantes del derecho a la adaptación refuerza el valor y la importancia que presenta el cuidar de otros en la sociedad española y trata de facilitararlo en el caso de las personas trabajadoras. Se trata de un derecho de conciliación que no solo beneficia al sujeto activo (el trabajador), sino también al sujeto causante del mismo (la persona necesitada de cuidado). De esta forma asegura no solo el bienestar de los empleados, sino que también se garantiza la protección y cuidados no solo de los hijos menores, sino también de los hijos mayores, de otros familiares e incluso de otras personas convivientes, que exijan de una atención especial. En efecto, la última reforma de este artículo, introducida en el año 2023, expande el “círculo de personas que pueden justificar la solicitud de adaptación”², no limitándose al grupo típico de los descendientes o ciertos familiares. No obstante, este derecho no solo

¹ Artículo 34.8, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

² Barcelón Cobedo, S., “Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023”. *Temas Laborales*, nº 171/204, 2024, pp. 111.

presenta beneficios para los trabajadores, pues impacta en el empresario, imponiéndole obligaciones. Este, tras un proceso de negociación con el trabajador, puede aceptar, total o parcialmente, su requerimiento; o de forma justificada denegarlo o incluso ofrecer alternativamente otras soluciones. Es una ardua tarea ya que tiene que equilibrar las adaptaciones, con los deseos de conciliación de otros compañeros, sin olvidar la productividad y eficiencia de la empresa. Como se verá, tampoco es fácil la posición de los jueces que deben dirimir sobre estos derechos en caso de denegación, o concesión parcial, si los trabajadores acuden a los juzgados de lo social.

El propósito de este trabajo es estudiar la aplicación práctica del artículo 34.8 del ET, y para poder lograrlo, es fundamental analizar la normativa de nuestro ordenamiento jurídico desde las siguientes perspectivas.

En primer lugar, se analizará dicha normativa a la luz de las múltiples sentencias de los diferentes órganos jurisdiccionales. Estos pronunciamientos, como se ha señalado, surgen de las demandas de los trabajadores disconformes con la resolución adoptada por sus empleadores que denegaron total o parcialmente sus peticiones. Estas sentencias nos permitirán comprender qué se solicita, como se negoció y los motivos de la negativa de la empresa. También nos aproxima al procedimiento que deben seguir los trabajadores en su solicitud de sus derechos y a las posibles exigencias de la regulación convencional.

Las resoluciones judiciales son clave para interpretar el alcance de la flexibilidad de este artículo y para identificar los límites y obligaciones tanto del empleador como del empleado. No obstante, hay que subrayar que este análisis solo nos permite conocer las denegaciones del derecho y su valoración judicial, quedando fuera de nuestro radar todos los casos en los que la empresa y el trabajador llegaron a acuerdos satisfactorios en materia de conciliación.

Para entender mejor estos pronunciamientos, este TFG también contemplará la dimensión procesal de la rama social del ordenamiento jurídico español, específicamente el procedimiento recogido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en lo sucesivo LRJS). Esta es una herramienta procesal clave, ya que permite obtener una pronta respuesta debido a que es un procedimiento rápido y sumario, lo que permite garantizar a los trabajadores una tutela de su derecho a la conciliación familiar. En todo caso, siempre habrá que contemplar el momento en que se dictaron las sentencias o

realizaron sus apreciaciones pues esta disposición ha evolucionado y se ha ido adaptando por diferentes motivos.

Junto a las sentencias en este análisis también tendremos en cuenta la doctrina científica, esto es, las aportaciones de los profesores y estudiosos de esta materia.

Asimismo, se atenderá a los convenios colectivos comprendidos como herramientas reguladoras de este derecho. Estos pactos son el mecanismo por el cual trabajadores y empresarios acuerdan establecer criterios adicionales para regular las solicitudes de conciliación presentadas, definiendo parámetros detallados y procedimientos adecuados al sector o empresa. Esto permite adaptar la normativa al entorno laboral concreto, pero también puede generar desigualdades, pues no todos los trabajadores están cubiertos por convenios en España y aun existiendo el resultado, las posibilidades reales de conciliar, pueden llegar a depender de la capacidad negociadora de las partes.

Finalmente, en la elaboración de presente TFG se implementará el uso de herramientas digitales de apoyo a la redacción, entre las cuales destaca ChatGPT. Esta será empleada para mejorar la coherencia, precisión terminológica y estilo jurídico del texto.

1.2. Origen y evolución normativa del artículo 34. 8 del ET

1.2.1. Nacimiento del artículo 34. 8

La conciliación familiar puede definirse según la RAE como la “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”³. Como bien indica el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, la conciliación familiar se concentra en la distribución de la vida familiar y laboral del hombre y la mujer. Antiguamente, estas medidas se dirigían a la población femenina, ya que se consideraba que las obligaciones familiares les correspondían a las madres, siendo algo innato. El ámbito laboral o profesional de la mujer se entendía como

³ Real Academia Española, *Conciliación de la vida laboral y familiar*, Diccionario panhispánico del español jurídico. (disponible en <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>; última consulta: 1 de enero de 2024).

algo secundario, por lo que era sencillo elaborar normas que las alejaran de sus trabajos y las acercaran a sus hogares⁴.

A lo largo del siglo XXI se han intentado introducir medidas para incentivar la conciliación familiar en el ámbito laboral, algunos con el objetivo de fomentar la participación de hombres y mujeres en las obligaciones familiares de cuidado, favoreciendo la corresponsabilidad. En este sentido, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante Estatuto de los Trabajadores) incluye diversas medidas encaminadas a favorecer la conciliación. Entre ellas se encuentran la posibilidad de adaptar la distribución y prestación del tiempo de trabajo (artículo 34.8 ET), las excedencias laborales por cuidado de familiares (artículo 46.3 ET) y la reducción de la jornada laboral (artículo 37.6 ET). También algunos permisos retribuidos pueden tener esa misma función (artículos 37.3 y 9).

1.2.2. Primera modificación.

La primera normativa nacional que recogió el término conciliación familiar fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁵. La exposición de motivos de la norma indicaba la necesidad de la igualdad de los hombres y mujeres como la necesidad de establecer equilibrio en los permisos de maternidad y paternidad. Además, la Ley modificó el Estatuto de los Trabajadores, particularmente el artículo 37, al introducir facilidades de reducción de jornada a todas aquellas trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

En el año 2007, España dio un paso significativo en materia de igualdad de género al introducir una nueva disposición jurídica a nuestro ordenamiento, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también conocida como LOI. Esta buscaba combatir la desigualdad, prestando especial atención a la existente en el ámbito laboral. Reconoció de manera expresa “el derecho a la

⁴ Cfr. STSJ del País Vasco, de 11 de junio de 2024 (rec. 1167/2024), FJ 4º, párr. 7º. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/34048dccd304e51fa0a8778d75e36f0d/20241021>

⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>).

conciliación de la vida personal, familiar y laboral [, fomentando] una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”⁶.

La LOI introdujo una primera versión del 34.8 en el Estatuto de los Trabajadores, como herramienta, que, a diferencia de las reconocidas hasta ese momento, no implicaba una merma de ingresos para el trabajador, pues no suponía una reducción de jornada, ni una disminución de rendimiento para el empresario.

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 aquélla⁷.

La redacción original de este artículo resulta un tanto primitiva en comparación con su versión actual. No obstante, representa una medida innovadora cuyo objetivo principal era fomentar la armonización de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores. Esta disposición permitió dar respuesta a una necesidad que, hasta el año 2007, permanecía insatisfecha. En este sentido, la modificación de la norma estatutaria vino a colmar una laguna jurídica previamente identificada por el Tribunal Supremo, que, en su sentencia de 18 de junio de 2008 (recurso 1625/2007), puso de manifiesto la ausencia de un precepto legal que permitiera a los trabajadores solicitar un cambio de horario o de turno sin la correspondiente reducción de jornada. Hasta aquel momento, dicha posibilidad no estaba prevista en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, lo que impedía a la Sala intervenir, dado que al realizarlo podría asumir competencias propias del legislador⁸.

El planteamiento originario del artículo 34.8 ET carecía de una mínima concreción normativa, ya que no especificaba las modalidades de adaptación de jornada posibles, ni establecía directrices claras para que el trabajador pudiera ejercer este derecho, como tampoco fijaba plazo alguno para que la empresa ofreciera una respuesta. Además, sometía su concesión a lo previsto en la negociación colectiva o a lo acordado con el

⁶ Exposición de Motivos, apartado III, párrafo 8º, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>).

⁷ Ley Orgánica 3/2007, *op. cit.*, disp. adic. 11.ª, ap. 3.

⁸ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de junio de 2008 (rec. 1625/2007), FJ 6º. <https://vlex.es/vid/incapaz-51-90-622-64-40-37-34-117-43497236>

empresario, sin ofrecer garantías jurídicas frente a una eventual negativa o inacción del empleador. Esta configuración introducida por la Ley Orgánica para la Igualdad fue notoriamente superada por la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019 (RDLI), y posteriormente por el ahondamiento normativo realizado por el Real Decreto-ley 5/2023 (RD-LCVF).

Parte de la doctrina científica tildó la redacción normativa de “ambigua y técnicamente defectuosa (...) ya que result[ó] un tanto vaga”⁹. Esta valoración se debió a que el legislador dispuso de términos como “duración” o “distribución”, los cuales, por su amplitud, generaban incertidumbre en la interpretación y aplicación de la norma. Actualmente, estos problemas aún persisten, especialmente en lo respectivo a la “forma de prestación” del derecho. (Véase apartado 2.3.2. Adaptación de la forma de prestación).

La norma a pesar de haber sido objeto de críticas por su redacción ambigua y haber sido catalogada de defectuosa, introdujo las fuentes que, aún hoy, continúan desempeñando un papel sustancial en la configuración del derecho a la conciliación. En este sentido, la doctrina científica señaló que correspondía a estas fuentes, es decir, a la negociación colectiva y al acuerdo empresa-trabajador, definir el alcance y contenido jurídico de este derecho¹⁰, ante la imposibilidad de recoger en la norma una regulación detallada que se adaptara a las características de cada sector y a las particularidades personales del trabajador solicitante.

A diferencia de su redacción actual, el artículo carecía de una regulación expresa acerca de la solución de divergencias surgidas en el proceso negociador. El Estatuto de Trabajadores no abordaba esta cuestión de manera directa; sin embargo, la LOI, en su disposición adicional decimoséptima, preveía que, en caso de incurrir las partes en discrepancias, podían recurrir a la “jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”¹¹, precepto que posteriormente se convertiría en el artículo. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

⁹ Roldán Martínez, A., “El derecho a la adaptación del tiempo de trabajo para conciliar la vida familiar y laboral: Comentario a la STSJ de Galicia de 24 de octubre de 2008, rec. núm. 1305/2008”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2009, pp. 180.

¹⁰ Cfr. *Ibidem*, pp. 181.

¹¹ Ley Orgánica 3/2007, *op. cit.*, disp. adic. 17.^a.

En el 2012, con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (LMURML), el artículo 34.8 estuvo sujeto a una modificación mediante la incorporación de un segundo párrafo, el cual establecía lo siguiente:

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 aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas¹².

En relación con esta reforma la doctrina afirmó que este apartado introdujo medidas de adaptación de la jornada, que carecían de desarrollo normativo, por lo que requerían necesariamente su articulación a través de la negociación colectiva¹³. En este sentido, el ejercicio del derecho a la conciliación solo podía nacer de la autonomía colectiva.

Al delegar esta tarea en otra fuente, el legislador buscaba promover la implementación de medidas organizativas que garantizaran un mayor entendimiento entre las necesidades de la empresa y las de los empleados. Esta modificación planteó la importancia de lograr un equilibrio entre ambas partes, garantizado al trabajador el ejercicio efectivo de sus derechos y, al mismo tiempo, asegurando a la empresa el mantenimiento de su rendimiento.

1.2.3. Segunda modificación: el papel del acuerdo entre las partes.

En el año 2019, el artículo 34.8 estuvo sujeto a su cambio más radical. El Real Decreto-ley 6/2019 (RDLI)¹⁴, modificó en su totalidad el artículo, intentando dar respuesta a los vacíos y los problemas que habían creado las redacciones anteriores. Como se establece en su Exposición de Motivos, esta reforma se enmarca en el compromiso de los poderes

¹² Artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, 7 de julio de 2012; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>).

¹³ Cfr. Montoya Medina, D., “Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 361, 2013, pg. 133.

¹⁴ 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 núm. 57, de 7 de marzo de 2019; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>).

públicos en la consecución de la igualdad efectiva, y en su responsabilidad de mitigar las situaciones de discriminación—tanto directa como indirecta—derivadas de la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares o el ejercicio de los derechos a la conciliación de la vida familiar y profesional. Por ende, el RDLI refuerza el principio de corresponsabilidad y dota a la norma de mecanismos orientados a facilitar la compatibilización efectiva de las diferentes esferas de la vida de mujeres y hombres, contribuyendo así a aplacar la desigualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral¹⁵.

A mi juicio, resulta llamativo que la reforma introducida por la RDLI haya modificado en su totalidad el artículo 34.8 ET sin ofrecer una justificación expresa sobre los motivos concretos que impulsaron dichos cambios. Aunque en el preámbulo de la norma se alude de manera general a la necesidad de avanzar hacia la igualdad efectiva—sobre todo en el ámbito laboral—, no se explica por qué era imprescindible una transformación tan profunda de este precepto.

El RDLI sí hace referencia expresa a otras disposiciones Estatutarias que también han sido modificadas en aras de igualdad y de conciliación, pero no se detiene en ningún momento a reflexionar acerca de las razones que justifican la reconfiguración del derecho a solicitar adaptaciones a la jornada laboral. Esta falta de argumentación pudo generar cierta incertidumbre, dado que introdujo una nueva configuración del derecho y de sus supuestos. En este sentido, habría sido deseable una mayor claridad de los objetivos y en los fundamentos de reforma para reforzar su legitimidad normativa.

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**.*

¹⁵ Cfr. Real Decreto-ley 6/2019, *op. cit.*, Exposición de Motivos.

*En la **negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio**, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su **ausencia, la empresa**, ante la solicitud de adaptación de jornada, **abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días**. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, **comunicará la aceptación de la petición**, planteará **una propuesta alternativa** que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la **negativa a su ejercicio**. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.*

*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.*

*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**.*

*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 Social¹⁶.*

Esta modificación amplió el alcance de la disposición al introducir un derecho subjetivo a solicitar ciertas medidas destinadas a facilitar la corresponsabilidad en el ámbito laboral. En ausencia de un número clausus de supuestos tasados que delimiten cuándo procede el ejercicio del derecho¹⁷, el artículo otorgó flexibilidad para que la adaptación se ajustara a las necesidades particulares del trabajador, siempre y cuando estas fueran compatibles con las de la empresa.

No obstante, fue la doctrina judicial la que delimitó con mayor precisión los márgenes del derecho, al establecer que este no tiene carácter absoluto, sino que se encuentra sujeto tanto a límites intrínsecos, vinculados a la propia finalidad de la adaptación, como a límites extrínsecos, derivados de las necesidades organizativas y productivas de la

¹⁶ Real Decreto-ley 6/2019, *op. cit.*, art. 2.8.

¹⁷ Cfr. Unión General de Trabajadores. *Estudio práctico sobre la adaptación de la jornada de trabajo por razones de conciliación*. Servicio de Estudios de la Confederación Análisis y Contextos (disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/registro_jornada-conciliacion.pdf; última consulta: 27 noviembre de 2024).

empresa¹⁸. Cabe señalar que dichos límites siguen plenamente vigentes en la actualidad, y deben ser considerados tanto por la persona trabajadora al formular su solicitud—a fin de garantizar su razonabilidad y proporcionalidad—como por la empresa en caso de oponerse a la misma, con el objetivo de evitar una denegación fundamentada en criterios arbitrarios.

La reforma “reconoc[ió] la iniciativa de la persona trabajadora—titular del derecho—de realizar propuestas”¹⁹ de adaptación de jornada, pero, como se mencionó anteriormente, la decisión final de la concesión seguía recayendo en la empresa, lo que significaba que el trabajador simplemente disponía de una expectativa de derecho.

A pesar de la modificación del RDLI, el artículo 34.8 continuaba sin delimitar con precisión que familiares podían justificar las medidas solicitadas por razones de cuidado o asistencia. Sin embargo, a diferencia de la redacción anterior introducida por la LMURML, el nuevo precepto hacía referencia expresa al cuidado de los hijos, pudiendo prolongarse hasta que estos alcanzaran los 12 años²⁰. El simple hecho de tener hijos menores de esa edad no implicaba, por sí solo, una aceptación o concesión por parte de la empresa. Como se mencionó anteriormente, ésta debía evaluar todos los factores para evitar cualquier perjuicio organizativo o productivo.

Esta delimitación por razón de edad produjo ciertas incógnitas en torno a la aplicación del precepto. Al acotar expresamente la solicitud a personas trabajadoras con hijos menores de 12 años, aquellos trabajadores que necesitaban conciliar por razón de cuidados de hijos mayores a este umbral o de otros familiares no incluidos en la redacción del artículo, se veían obligados a evocar otras circunstancias para justificar la solicitud de la adaptación²¹, como la concurrencia de una discapacidad o enfermedades que requiriesen de una extensiva atención por parte del trabajador.

En aquellos casos que no era posible encuadrar la situación en el marco jurídico de la norma, las personas trabajadoras se veían compelidas a acudir a otras figuras previstas en

¹⁸ Cfr. SJSO de Guadalajara, de 28 de octubre de 2020 (rec.523/2020), FJ 4.º, párr. 8.º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/efea2be53a82c2a3/20210128>

¹⁹ Morillo-Velarde, L. M., “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2023, pp. 102.

²⁰ Cfr. Lasaos Irigoyen, E., *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*. Editorial Aranzadi. 2022, pp. 58.

²¹ Cfr. *Ibidem*, pp. 67.

el Estatuto de los Trabajadores, como por ejemplo la reducción de jornada por cuidado de familiares regulada en el art. 37.6, especialmente ante la posible denegación por parte de la empresa.

Sin embargo, la doctrina judicial matizó esta interpretación restrictiva al reconocer que todas las personas trabajadoras poseían un derecho general a solicitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como un derecho específico para quienes tuviesen hijos menores de doce años y fundamentasen su solicitud en esta circunstancia²². No obstante, esta diferenciación no implicaba que el derecho no pudiese ejercerse en atención a otras necesidades familiares distintas del cuidado de menores de esa edad. En este sentido, una sentencia especialmente significativa reconoció el derecho a una trabajadora con un hijo ya mayor de 12 años y otro próximo a alcanzar dicha edad, sentando así un criterio relevante en la interpretación de este artículo.

El fallo judicial fue más allá, al exponer un fundamento transformador que ampliaba la esfera de personas por las que se podrían solicitar estas medidas laborales: “cuando se habla del derecho a la conciliación de la vida familiar debe entenderse en un sentido amplio, debiendo incluir a todas las personas que convivan con la persona trabajadora. Por tanto, no existen límites por razón de vínculo familiar o por edad”²³.

La reforma continuó sin delimitar de manera precisa cómo debía ejercerse en la práctica la adaptación de la jornada²⁴, delegando su regulación en lo establecido por los convenios colectivos. Sin embargo, introdujo una regla de carácter subsidiario: el acuerdo entre las partes, en ausencia de estas disposiciones colectivas. La redacción del artículo estableció los pasos que debían seguir los empleadores al gestionar una solicitud, indicando que el proceso de negociación con la persona solicitante tendría una duración máxima de treinta días.

²² Cfr. SJSO de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019 (rec. 667/2019). <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6846d7faa244aa93/20200205>

²³ Ver la sentencia antes citada SJSO de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019 (rec. 677/2019), FJ 7.º, párr. 9.º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6846d7faa244aa93/20200205>

²⁴ Cfr. Lasasa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 68.

Finalizado dicho período, la empresa debía comunicar por escrito su decisión, ya fuera aprobando, proponiendo una alternativa, o denegándola. En caso de negativa, debía exponer los motivos objetivos que justificaban su denegación²⁵.

Para lograr el propósito establecido en la norma, es decir, garantizar un proceso de negociación entre las partes, no bastaba con el mero transcurso del plazo, ya que ello vaciaba el objetivo final: permitir el ejercicio del derecho y proteger los intereses productivos de la empresa²⁶. Se continuará con esta explicación en el punto 2.5.2, en los que se tendrá en cuenta lo estipulado en la normativa vigente desde el año 2023.

Me gustaría finalizar este apartado trayendo a colación los últimos párrafos del artículo, los cuales representan una innovación respecto a la redacción anterior del año 2012. De estos últimos se puede comprender que el trabajador contaba con la posibilidad de volver a su jornada o modalidad anterior a la adaptación; la compatibilidad de los derechos recogidos en este artículo con los permisos del artículo 37; y la posibilidad del trabajador de acudir a la jurisdicción social para solventar las discrepancias en las que podía incurrir con el empresario.

1.2.4. Versión vigente: aspectos fundamentales.

En el año 2023, el artículo objeto de estudio experimentó su última modificación, debido a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, relativo a múltiples materias²⁷ en su propio título aludía a la adopción de medidas de “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 Europea” (RD-LCVF). Como bien indicaba el extenso título del Real-Decreto ley, uno de los objetivos de esta, era la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación²⁸. Esta normativa europea otorgaba una importancia central a la adaptación de las condiciones de trabajo, introduciendo la

²⁵ Cfr. Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 3.º.

²⁶ Viqueira Pérez, C., “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2021, pp. 6.

²⁷ Por este Real Decreto-ley además “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 (...)” (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5/con>)

²⁸ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DOUE-L-2019-81171

corresponsabilidad y la necesidad de un nuevo marco jurídico integral en el que se resguardasen los derechos “sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores de edad y dependientes”²⁹.

La transposición de la directiva acrecentó y enriqueció lo ya regulado por el RDLI al introducir mejoras en las condiciones laborales, particularmente para aquellos trabajadores que, en su calidad de progenitores y/o cuidadores, requerían una adaptación específica de su jornada laboral³⁰. Con esto se introdujo una nueva garantía a la legislación española, el “derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo”³¹. Hasta el momento, solo se preveía por el ordenamiento jurídico el derecho a solicitar para aquellos trabajadores que tuvieran a su cargo menores de hasta 12 años. Debido a esto, el RD-LCVF modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo a lo estipulado por el artículo 9 de la Directiva 2019/1158, estableciendo 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.

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.

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

²⁹ Real Decreto-ley 5/2023, *op. cit.*, Exposición de Motivos, apdo. III.

³⁰ Cfr. Real Decreto-ley 5/2023, *op. cit.*, Exposición de Motivos, apdo. III.

³¹ *Ibidem.*, párr. 46.º.

*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 social³²

Dado que la redacción vigente se analizará con detalle en los apartados siguientes, aquí solo se realizará una breve mención de los cambios de 2023 respecto a la redacción anterior de 2019.

En primer lugar, se amplió el círculo de beneficiarios legitimados para ejercer el derecho a solicitar, incluyendo de esta forma no sólo a las personas trabajadoras con hijos menores

³² Real Decreto-ley 5/2023, op. cit., artículo 127.2.

de 12 años, sino también a aquellas responsables del cuidado de familiares y personas dependientes, siempre y cuando convivan estas últimas en el mismo domicilio.

En segundo lugar, se incrementó la presión hacia las empresas al reducirse notablemente el plazo de negociación, agilizando por lo tanto el proceso de respuesta de las solicitudes planteadas por los trabajadores. Se introdujo además un mecanismo beneficioso para el trabajador: la presunción de la concesión de la solicitud a la falta de respuesta del empleador en el tiempo estipulado. No obstante, este no fue el único cambio previsto para el procedimiento de negociación, sino que también se estableció la necesidad de brindar una respuesta fundada y motivada a los cambios propuestos por la empresa hacia el solicitante.

Por otra parte, se modificó de igual forma el derecho a regresar a la situación original anterior a la concesión. En el 2019, el trabajador contaba con una mera solicitud de reincorporación, estando sujeto a una respuesta afirmativa o negativa por parte de la empresa. Hoy en día, debido a la nueva redacción del artículo, el retorno del trabajador se configura como un auténtico derecho.

Además, se aclara que el empleador solo podrá rechazar la reincorporación, considerando razones meramente objetivas de la empresa.

Asimismo, resulta pertinente señalar que el artículo en su párrafo séptimo refuerza la compatibilidad de la concesión a la adaptación de la jornada con los permisos recogidos en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores—derecho de reducción de jornada y derecho a un permiso parental.

1.3. Otras normas relevantes conectadas con el Estatuto de los Trabajadores, artículo 34.8

Con carácter previo al análisis de la aplicación práctica del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, es primordial establecer que lo estipulado por la norma estatutaria guarda relación con otros preceptos de nuestro ordenamiento jurídico que se citan insistentemente en las sentencias analizadas.

Desde un enfoque constitucional, resulta imprescindible considerar lo establecido por el artículo 14³³ y 39 de la Constitución Española. El primero consagra el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, en este caso, especialmente por razón de sexo, mientras que el segundo consolida la necesidad de protección de la familia y de la infancia. Ambas disposiciones deben ser consideradas como principios rectores en la interpretación del derecho a la conciliación de la vida familiar. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos derechos han de operar como criterios orientativos ante eventuales dudas interpretativas³⁴.

En esta línea, la doctrina judicial³⁵ reafirma este enfoque, estableciendo que la conciliación debe comprenderse no solo conforme a los principios constitucionales, sino que también a través de una perspectiva de género al ser normas que afectan principalmente a mujeres. En consecuencia, se hace fundamental incluir el género de las personas trabajadoras como una posible fuente de discriminación a considerar en la aplicación práctica de este derecho.

En este contexto, es necesario mencionar la diferencia entre sexo y género. El sexo hace referencia a los rasgos biológicos que permiten identificar a una persona como hombre o mujer, es decir, “cromosomas, hormonas y órganos”³⁶; mientras que el género alude a los “roles y expectativas que tiene la sociedad sobre conductas, pensamientos y características que acompañan al sexo asignado a una persona”³⁷. Esta distinción resulta clave para comprender cómo pueden operar las desigualdades estructurales que afectan no solo a las mujeres, sino que también a los hombres en el ámbito de la conciliación.

En lo respectivo a la discriminación, resulta necesario analizar el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, el cual, al igual que la norma suprema, establece la prohibición de

³³ Art. 14 de la Constitución Española (CE), de 27 de diciembre de 1978: “*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*” (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)).

³⁴ Cfr. STC 26/2011, de 14 de marzo (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2011; disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6808>).

³⁵ Cfr. STSJ de Cantabria, de 05 de diciembre de 2023 (rec. 757/2023), FJ 3.º, apartado 7.º, párr. 9.º. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/deb544c9b88851efa0a8778d75e36f0d/20240109>

³⁶ BBC News Mundo, “Cuál es la diferencia entre sexo y género (¿y son términos que están quedando obsoletos?)”, 31 de agosto 2020, disponible en; <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53155899>; última consulta 21 de marzo 2025.

³⁷ BBC News Mundo, *op cit*.

discriminación. En concreto, el apartado 2.c) reconoce como derecho básico de las personas trabajadoras:

*A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, **incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**³⁸.*

A diferencia de la Constitución, la regulación estatutaria hace un llamamiento expreso a la discriminación causada por el ejercicio del derecho a la conciliación. A mi juicio, esto demuestra que el legislador es consciente de la magnitud que presenta hoy en día la corresponsabilidad, tanto para hombres como para mujeres, lo que justifica su régimen como bien jurídico protegible ante posibles situaciones de exclusiones o marginaciones en el ámbito profesional. Esta protección se enlaza con la garantía de indemnidad prevista en la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que prohíbe represalias por el ejercicio de los derechos laborales, como la solicitud de adaptación de la jornada por conciliación familiar.

Dicho esto, es relevante examinar lo estipulado por Ley Orgánica 5/2024, específicamente lo indicado en su disposición adicional tercera:

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.

2. Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma

³⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 4.2 c).

*empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos*³⁹.

Desde mi perspectiva, la normativa adquiere gran relevancia en el contexto del artículo 34.8 ET, ya que, en aquellos casos en los que la empresa o bien rechaza la solicitud de adaptación o no de cumplimiento a lo pactado en la negociación, podrían producirse vulneraciones que no solo afectan el ámbito personal del trabajador, sino que también pueden implicar una transgresión de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española. En este sentido, la disposición adicional tercera, brinda seguridad jurídica al trabajador ante la mala fe de la empresa.

No cabe olvidar que el trabajador, ante un posible desacuerdo con su empleador, consta de la posibilidad de acudir a la jurisdicción social “a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la [LRJS]”⁴⁰. (Véase punto 1.4 Aproximación a la reclamación judicial del derecho a la conciliación. (art. 139 LRJS).

Por último, el Estatuto de los Trabajadores contempla una garantía de protección frente al despido para aquellas personas trabajadoras que ejercen su derecho a la adaptación de la jornada laboral, previendo la nulidad de la extinción contractual⁴¹. No obstante, esta garantía se vio afectada por lo que el propio Gobierno calificó como un error técnico en la redacción de la Ley de Paridad, lo que provocó la supresión del mecanismo de nulidad que operaba en estos supuestos. Esta circunstancia generó confusión en el ámbito empresarial, llegando incluso a interpretarse, de forma errónea, que el despido en estos casos era legal⁴².

Sin embargo, pese a la eliminación momentánea de esta garantía, continuaron operando otros mecanismos de protección, como el principio de no discriminación y la tutela reforzada de los derechos fundamentales, los cuales permitieron seguir considerando nulo el despido que tuviera como causa principal el ejercicio de este derecho⁴³.

³⁹ Disposición adicional 3.ª de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa (BOE núm. 275, de 14 de noviembre de 2024; disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2024/11/11/5/con>).

⁴⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, op. cit., art. 34.8, último párr.

⁴¹ Ibidem, arts. 53.4 y 55.5.

⁴² Cfr. FeSMC-UGT Madrid, “Un error en la Ley de Paridad abre la puerta a los despidos por adaptación de jornada”, disponible en: <https://www.fesmcutg.org/territorios/madrid/noticias/juridico/un-error-en-la-ley-de-paridad-abre-la-puerta-a-los-despidos-por-adaptacion-de-jornada>; última consulta: 28 de marzo de 2025.

⁴³ Cfr. Ibidem.

1.4. Aproximación a la reclamación judicial del derecho a la conciliación. (art. 139 LRJS)

El último párrafo del artículo objeto de análisis, introduce la posibilidad del trabajador a acudir a la vía judicial para garantizar la tutela judicial efectiva cuando se vulnera su derecho a la conciliación de la vida familiar:

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

Es pertinente mencionar que no todas las solicitudes contempladas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores pueden tramitarse a través del procedimiento previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Este solamente se presenta como una vía a la que los trabajadores pueden acudir para garantizar el ejercicio efectivo de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral⁴⁴.

Dicho lo anterior, es necesario mencionar el procedimiento que deben llevar a cabo las personas trabajadoras.

El artículo 139.1.a) establece que los trabajadores disponen de un plazo “de caducidad de 20 días”⁴⁵ hábiles para interponer la demanda ante el Juzgado de lo Social, contado a partir del momento en que el empresario comunique su negativa o disconformidad con la propuesta presentada por el trabajador. En virtud de la redacción vigente del artículo 34.8 ET, ya no es posible iniciar el procedimiento por la falta de respuesta del empleador dentro del plazo legalmente establecido (15 días naturales), ya que, hoy en día, dicha falta se presupone como aceptación tácita de la empresa a lo solicitado.

En lo respectivo a la pretensión del proceso, la doctrina científica establece que la “principal (...) es la medida de conciliación solicitada por la persona trabajadora al amparo de la amplia variedad de posibilidades que permite el art. 34.8 ET”⁴⁶.

⁴⁴ Cfr. Lasaosa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 116.

⁴⁵ STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2025 (rec. 154/2024), FJ 1.º, párr. 7.º. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/061fdc7f3c7a927ba0a8778d75e36f0d/20250224>

⁴⁶ Rodríguez Pastor, G., *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Editorial Tirant lo Blanch, 2020, pp. 74.

Aparte de eso, el trabajador ante la negativa injustificada de la empresa, junto con la demora en el ejercicio de su derecho, podrá, al momento de interponer la demanda, solicitar una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, pudiendo acumularse esta pretensión a la principal⁴⁷. En caso de realizar el trabajador aquello, deberá acreditar de manera efectiva la producción del daño o perjuicio derivado de la denegación de la medida por parte del empleador⁴⁸, recayendo en él la carga de la prueba (art. 217 LEC).

Por su parte, la empresa podrá quedar libre del resarcimiento de la indemnización si ha aplicado, como medida cautelar, la solución propuesta por la persona trabajadora mientras el órgano judicial delibera sobre la pertinencia de lo alegado por las partes⁴⁹. De acuerdo con la doctrina científica⁵⁰, esta actuación puede considerarse como una medida provisional adoptada por el empleador en espera de la resolución judicial. Una vez dictada la resolución judicial, el empresario podrá mantenerla o dejarla sin efecto, sin que esto implique el reconocimiento de un derecho adquirido.

Asimismo, la norma procesal social dispone que las partes deberán aportar “sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio”⁵¹. Por lo tanto, el objeto del proceso podrá ser lo ya planteado por el trabajador en el momento de la negociación individual o nuevas fórmulas de adaptación de la jornada. El empleador por su parte también podrá ofrecer nuevas medidas o desarrollar las planteadas.

El apartado b) del artículo 139 de la LRJS, establece que el procedimiento “será urgente y se le dará tramitación preferente”. Esto conlleva que ciertos plazos procesales, como la suspensión de actuaciones durante los días inhábiles—agosto y el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero—, no serán aplicables a procedimientos de esta naturaleza. En consecuencia, las solicitudes de las personas trabajadoras pueden presentarse en tiempo y forma, garantizando una pronta respuesta por parte del órgano correspondiente⁵². Además, debido a la inminencia y prioridad del procedimiento, la

⁴⁷ Cfr. Artículo 139.1 a), apartado 2º de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>).

⁴⁸ Cfr. STSJ de Andalucía, *op. cit.*

⁴⁹ Cfr. Rodríguez Escanciano, S., “Adscripción a un turno de trabajo fijo por motivos de conciliación: presunción de necesidad adaptativa”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 9/2023, 2023, pp. 09.

⁵⁰ Cfr. *Ibidem*, pp. 09.

⁵¹ Ley 36/2011, *op. cit.*, art. 139.1 a), apartado 3.º.

⁵² Cfr. *Ibidem*, art. 43.4

doctrina científica establece que el procedimiento no debe estar sujeto a posibles medidas de mediación para evitar de esta forma “una innecesaria dilación (...) termine anulando o vaciando de contenido la efectividad del derecho”⁵³.

Finalmente cabe mencionar que la normativa establece, como regla general, la imposibilidad de interponer un recurso contra la sentencia. No obstante, se prevé una excepción en aquellos supuestos en los que “se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios”⁵⁴, cuya cuantía sea superior a los 3.000 euros⁵⁵. Asimismo, el trabajador podrá acudir al recurso de suplicación “si junto a la pretensión de conciliación se reclama tutela por vulneración de derecho fundamentales”⁵⁶, normalmente en relación con la no discriminación, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

2. ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL ARTÍCULO 34. 8 ET

Como bien se ha establecido en apartados anteriores, el artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores reconoce el derecho de las personas trabajadoras a adaptar su jornada laboral para conciliar tanto su vida familiar, como profesional. Esta disposición introduce un marco que, a primera vista, parece priorizar el derecho a la conciliación. Sin embargo, a lo largo de su exposición, se advierte una incertidumbre: ¿se trata realmente de un derecho subjetivo de ejercicio automático o su efectividad queda condicionada a la negociación individual con la empresa?

Esta cuestión es fundamental, ya que el artículo establece que las adaptaciones propuestas por los trabajadores deberán ser “razonables y proporcionadas”⁵⁷, considerando no sólo las necesidades del sujeto solicitante, sino que también las exigencias “organizativas o productivas de la empresa”⁵⁸. Aquí se pone de manifiesto el conflicto de intereses, no jurídico, con el que se enfrentan los órganos jurisdiccionales al valorar este tipo de pleitos.

Antes de abordar el alcance subjetivo de este derecho—apartado 2.1. Sujeto solicitante—, resulta imprescindible profundizar sobre las cuestiones planteadas, analizando si su

⁵³ Lasasa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 119.

⁵⁴ Ley 36/2011, *op. cit.*, art. 139 b).

⁵⁵ Cfr. Rodríguez Pastor, G., *op. cit.*, pp. 92.

⁵⁶ *Ibidem*, pp. 93.

⁵⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 1.º.

⁵⁸ *Ibidem*, art. 34.8, párr. 1.º.

configuración garantiza una efectiva conciliación o si, por el contrario, lo relega a un proceso de negociación condicionado, donde el equilibrio entre las partes puede resultar un tanto desigual.

Para abordar las cuestiones planteadas, resulta imprescindible hacer referencia a la redacción vigente del artículo 34. 8 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones”⁵⁹ de la distribución de la jornada. Con este enunciado, el legislador introduce un derecho de iniciativa a favor de la persona trabajadora, pero no un derecho absoluto⁶⁰. La doctrina científica lo califica como un “derecho subjetivo imperfecto”⁶¹, ya que, aunque el trabajador tiene la facultad de solicitar adaptaciones de jornada, no está garantizado que estas sean concedidas por la empresa.

Es más, la redacción del artículo permite observar que no se reconoce un derecho instantáneo a adaptar la jornada, sino que más bien el trabajador ostenta una mera expectativa de derecho⁶², cuyo reconocimiento y aplicación efectiva queda supeditada a lo establecido por la negociación colectiva o por la negociación individual, lo que implica que la concesión de las adaptaciones propuestas no es inmediata ni incondicional.

En línea con lo expuesto, será la negociación colectiva la encargada de definir los términos del ejercicio del derecho, y, en defecto de esta, corresponderá al trabajador negociar directamente con el empleador. Esto pone de manifiesto que no es un derecho perfecto de aplicabilidad automática, sino que más bien un “derecho a solicitar las adaptaciones”⁶³.

Para continuar con el análisis de la aplicación práctica del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en los apartados consecutivos se responderán las siguientes cuestiones: ¿Quién puede solicitar? (2.1. Sujeto solicitante); ¿Quién se puede cuidar? (2.2. Sujeto

⁵⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 1.º.

⁶⁰ STSJ de Galicia, de 25 de mayo de 2021 (rec. 335/2021) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7c80b09aa1cbc793/20210616>

⁶¹ Lasosa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 45.

⁶² Beltrán de Heredia Ruiz, I., “TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO, PERMISOS, VACACIONES y EXCEDENCIAS: Síntesis de criterios jurisprudenciales”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales* (blog), última actualización 31 de enero de 2025 (disponible en: <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/#solicitudadaptaci%C3%B3n>; acceso: 23 de febrero de 2025).

⁶³ STSJ de Galicia, de 25 de mayo de 2021 (rec. 335/2021). FJ 7.2.

causante del derecho); ¿Qué se puede solicitar? (2.3. Condiciones laborales objeto de solicitud); y ¿Cómo se puede solicitar? (2.4. Procedimiento de la solicitud y tramitación).

2.1. Sujeto solicitante

Como se ha mencionado en varias ocasiones, la normativa estatutaria reconoce la titularidad de este derecho a todos los trabajadores por cuenta ajena que se rijan por los preceptos del ET⁶⁴. El legislador al utilizar un término amplio—“personas trabajadoras”⁶⁵—garantiza un alcance subjetivo extenso, incluyendo por lo tanto a hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Asimismo, la titularidad se reconoce sin la necesidad de cumplir requisitos adicionales, de modo que resulta indiferente la modalidad del contrato del trabajador, es decir, contrato temporal o indefinido; ni las horas de trabajo que este preste a la empresa ya sea jornada completa o jornada parcial; ni el sector al que preste sus servicios, público o privado; ni la antigüedad que este posea⁶⁶.

Es indispensable mencionar que la doctrina científica actual concuerda que el derecho a solicitar “es un derecho individual de cada persona trabajadora”⁶⁷. Sin embargo, en la práctica no siempre se considera así y en determinados casos⁶⁸, se ha observado que la empresa, a lo largo del procedimiento negociador, ha evaluado el grado de corresponsabilidad del cónyuge en el cuidado de la persona que sustenta la solicitud, utilizando este criterio para argumentar su respuesta. Ante esta actuación, la doctrina judicial ha tomado dos posturas:

En un primer momento, la línea jurisprudencial⁶⁹ era partidaria de esta intromisión, sosteniendo que el disfrute del derecho pertenecía al núcleo familiar. Basaban este ámbito colectivo en el hecho de que, al evaluar la necesidad conciliatoria del trabajador, era necesario considerar aspectos de su esfera privada, como la disponibilidad del otro cónyuge para asumir los cuidados familiares con el fin de evitar que la empresa implementara adaptaciones innecesarias que pudiesen afectar su rendimiento económico.

⁶⁴ Cfr. Rodríguez Pastor, G., *op. cit.*, pp. 30.

⁶⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 1.º.

⁶⁶ Cfr. Lasasa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 41; Cfr. Rodríguez Pastor, G., *op. cit.*, pp. 33.

⁶⁷ Meléndez Morillo-Velarde, L., *op. cit.*, pp. 101.

⁶⁸ Vid. STSJ de Asturias, de 10 de octubre de 2023 (rec. 871/2023) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3ea139fcd4f8357a0a8778d75e36f0d/20231102>

⁶⁹ Vid. STSJ de Asturias, de 26 de octubre de 2023 (rec. 1053/2023) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b06c358bd8dd8fdda0a8778d75e36f0d/20231110>; STSJ de Castilla-La Mancha, de 25 de mayo de 2023 (rec. 792/2023).

Bajo mi punto de vista, esta perspectiva judicial era sumamente conflictiva dado a que interfería de forma innecesaria en la privacidad de los trabajadores, valorando ámbitos que no guardaban relación con el ejercicio individual del derecho a la conciliación.

La interpretación jurisprudencial⁷⁰ actual ha evolucionado para proteger a las personas trabajadoras, alineándose con la doctrina científica acerca de la individualidad del derecho. De esta forma, se refuerza la incondicionalidad de su ejercicio, impidiendo que quede supeditado a la situación laboral del otro cónyuge, pareja de hecho o progenitor del menor por el que se solicita la adaptación, ya que ello vulneraría su naturaleza. Por definición es un derecho personal e intransferible, fundamentado en una “necesidad de conciliación propia (del titular del derecho)”⁷¹. En tal sentido, ni la empresa ni el Juez, en caso de haber acudido el trabajador a la vía jurisdiccional, pueden valorar el modo de ordenación que disponga el trabajador de su familia⁷².

A diferencia de la línea jurisprudencial y de la doctrinal, no se han encontrado en la negociación colectiva estudiada pronunciamientos expresos acerca de la individualidad del derecho. Sin embargo, algunos convenios colectivos sí utilizan términos amplios como “las personas trabajadoras”⁷³ o reconocen este derecho de manera inequívoca a hombres y mujeres⁷⁴ lo que supone una individualización expresa del derecho. No obstante, a mi juicio, la falta de desarrollo expreso de la titularidad del derecho y la ausencia de una regulación específica en los pactos colectivos puede interpretarse como un reconocimiento tácito de este derecho a cada trabajador. Además, en aquellos casos en los que los convenios colectivos mantienen una redacción similar a la del artículo 34.8

⁷⁰ Vid. STSJ Cataluña, de 02 de diciembre de 2024 (rec. 2768/2024), FJ 3.º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a7ff5ef28e27fbd0a8778d75e36f0d/20250108>; STSJ Galicia, de 10 de enero de 2025 (rec. 5187/2024), FJ 5.º, ap. 3.º y FJ 8.º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3bcd44ab76c24c8a0a8778d75e36f0d/20250218>; STSJ Canarias, de 19 de diciembre de 2024 (rec. 1315/2024), FJ 2.º, ap. B) “Normativa de aplicación” <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1e5b2b040cc73f0a0a8778d75e36f0d/20250206>

⁷¹ Viqueira Pérez, C., *op. cit.*, pp. 08.

⁷² Cfr. STSJ Madrid, de 08 de enero de 2025 (rec. 710/2024), FJ 3.º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1f94797056a6d0b7a0a8778d75e36f0d/20250217>

⁷³ Artículo 5.4 Convenio Colectivo de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia, publicado por Resolución de 9 de mayo de 2024 (BOE núm. 112, de 20 de mayo de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/05/09/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/05/09/(1)))

⁷⁴ Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de trabajo de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia, publicado por Resolución de 30 de septiembre de 2021 (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2021 [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/09/30/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/09/30/(3)))

del Estatuto, se consolida esta interpretación, en la medida que no contradice el marco normativo estatutario.

Para concluir este apartado me gustaría señalar dos puntos relevantes a la cuestión que nos atañe. En primer lugar, el legislador, no establece una obligación al trabajador, sino que le otorga la libertad de ejercer el derecho a solicitar la adaptación de la jornada según su propia discreción⁷⁵. En consecuencia, las personas trabajadoras podrán hacer uso de la disposición estatutaria sin condicionamientos y por voluntad propia, sin que eso condicione el derecho del otro progenitor a cuidar o también conciliar si fuera persona trabajadora.

En efecto, dado que la normativa incentiva la corresponsabilidad de los progenitores y no establece referencia alguna acerca de la ejecución simultánea del derecho, se puede discernir que varios trabajadores, como por ejemplo cónyuges, pueden solicitar la adaptación de la jornada respecto al mismo sujeto causante⁷⁶. Sin embargo, cabe destacar que en caso de que trabajen en el mismo centro, la empresa podrá limitar el cumplimiento simultáneo, argumentado razones organizativas⁷⁷.

2.2. Sujeto causante del derecho.

En el presente apartado se trata de responder a la pregunta de quiénes pueden ser considerados sujetos causantes del derecho a la adaptación de la jornada laboral—¿A quién se puede cuidar en el marco del artículo 34?8? En este sentido, se consideran sujetos causantes todas aquellas personas que, debido a su necesidad de asistencia o apoyo, fundamentan la solicitud de fórmulas de trabajo flexible conforme a lo estipulado por el ET⁷⁸.

El legislador en la redacción actual del artículo estatutario amplía el círculo de sujetos por los cuales los trabajadores pueden solicitar las adaptaciones, incluyendo no solo a los descendientes, sino que también a los ascendientes, al cónyuge o a la pareja de hecho, o

⁷⁵ Cfr. Lasaos Irigoyen, E., *op. cit.*, p. 46.

⁷⁶ Cfr. Igartua Miró, M. T., *Ordenación Flexible del Tiempo de Trabajo: Jornada y Horario*. Editorial Tirant lo Blanch, 2018, pp. 255.

⁷⁷ Artículo 32.2, ap. 4.º, del Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU, publicado por Resolución de 4 de abril de 2024 (BOE núm. 92, de 16 de abril de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/25/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/25/(3)))

⁷⁸ Cfr. Aragón Gómez, C. *et al.*, *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Editorial Tirant lo Blanch, 2024, pp. 23.

cualquier otra persona dependiente, siempre y cuando resida en el mismo domicilio del sujeto solicitante.

*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 petición⁷⁹.*

Consta mencionar que a pesar de imponer la normativa un plazo—hasta que los hijos cumplan 12 años—, el trabajador puede retornar a las condiciones laborales previas a la adaptación si la circunstancia que la motivaron cesa.

2.1.1. Cuidado de hijos menores de edad

El cuidado de los hijos constituye uno de los supuestos más populares en la aplicación del derecho a la adaptación de la jornada laboral. La normativa reconoce a los hijos menores como sujetos causantes de este derecho; sin embargo, establece una diferenciación en función de su edad, designando los 12 años como el umbral clave.

En lo respectivo a los menores de 12 años, la doctrina científica⁸⁰ concuerda en que el legislador les brinda un trato especial, basado en la mayor necesidad de atención y cuidado, propia de esta etapa del desarrollo. No obstante, es necesario destacar que la normativa no establece de manera expresa los criterios específicos que deben cumplirse para acreditar dicha necesidad⁸¹, lo que deja un margen de interpretación en su aplicación práctica.

⁷⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párrs. 2.º y 3.º.

⁸⁰ Cfr. Milenova Koseva, D., “Novedades en el derecho a la adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-ley 5/2023”. *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 52, 2024, pp. 49.

⁸¹ López Balaguer, M., “El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de la prestación”. *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 52, 2024, pp. 108.

Ante esta falta de concreción, la doctrina judicial ha aclarado los requisitos que deben ser alegados por la persona trabajadora. En este sentido, se ha determinado que la única carga probatoria que recae sobre el solicitante es la acreditación de la existencia de hijos menores de doce años, la voluntad de conciliar y que la medida solicitada es efectiva para dicha conciliación⁸². Es más, debido a los cuidados y apoyos que caracterizan a esta etapa del desarrollo, los trabajadores podrán justificar la necesidad de conciliación alegando únicamente la importancia de acompañar a los menores⁸³.

Como se ha mencionado previamente, el legislador otorga especial relevancia a la edad de los hijos, estableciendo los 12 años como el umbral determinante para la aplicación del derecho. En el caso de los mayores de esta edad, la normativa exige que el trabajador que solicite dicha adaptación acredite una causa justificada adicional, más allá del mero criterio de la edad⁸⁴. Esto se debe a que los menores una vez que cumplen los 12 años “dispon[en], por tanto, de cierto grado de autonomía sin que requiera[n] la constante atención de un adulto”⁸⁵.

Por tanto, los progenitores, cuidadores o tutores legales que tengan bajo su cargo a menores de más de 12 años deben justificar su solicitud de adaptación de jornada aportando causas debidamente fundamentadas, como situaciones excepcionales de dependencia.

2.1.2. Cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares

La nueva redacción del artículo 34.8 ET incluye, entre los sujetos causantes del derecho, al cónyuge o pareja de hecho, así como a los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de parentesco, es decir, hermanos⁸⁶, abuelos y nietos de la persona trabajadora. Sin embargo, la normativa no contempla a los familiares por afinidad, excluyendo así a los suegros, cuñados y otros parientes adquiridos a través del matrimonio o constitución de la pareja de hecho⁸⁷.

⁸² Cfr. STSJ de Galicia, *op. cit.*, FJ 8.º, ap. 3.º.

⁸³ Cfr. Aragón Gómez, C. et al., *op. cit.*, pp. 25.

⁸⁴ Cfr. STSJ del País Vasco, de 07 de mayo 2024 (rec. 115/2024), FJ 3.º, párr. 9.º.

⁸⁵ STSJ Galicia, de 20 de marzo de 2024 (rec. 260/2024), FJ 4.º, párr. 3.º
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3be45adb4f3706a9a0a8778d75e36f0d/20240516>

⁸⁶ *Vid.* SJSO de Lugo, de 13 de diciembre de 2024 (rec. 707/2024)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1568b4b1067323b2a0a8778d75e36f0d/20250303>

⁸⁷ Cfr. Aragón Gómez, C. et al., *op. cit.*, pp. 27.

La doctrina científica analiza esta exclusión, señalando que históricamente las mujeres han asumido un rol predominante en estas tareas de cuidado, lo que refuerza los estereotipos de género y afecta negativamente a la corresponsabilidad⁸⁸. En este contexto, la no inclusión de estos familiares es innovador, especialmente si se equipara con otros derechos reconocidos en el ET, como el artículo 37.6 ET, que si contemplan el cuidado de familiares políticos.

Determinados autores argumentan que esta omisión se debe a lo estipulado en la Directiva (UE) 2019/1158, la cual no incluye expresamente a los familiares por afinidad en los sujetos causantes del derecho⁸⁹. En este sentido, puede considerarse que la decisión legislativa de delimitar a estos sujetos contribuye a aplacar la difusión de la idea de que la mujer es que la debe responsabilizarse de los cuidados de todos los miembros de la familia. De igual manera, desde mi punto de vista, esta decisión legislativa no solo fomenta un reparto más equitativo de la responsabilidad de cuidados, sino que también contribuye a eliminar una forma de discriminación indirecta hacia el sexo masculino, imponiendo su implicación activa en dichas labores feminizadas.

Por otro lado, la disposición estatutaria, en su párrafo tercero, exige a los trabajadores que soliciten la modificación de la distribución de la jornada justificar su petición, acreditando que los sujetos causantes requieren cuidados por no poder valerse por sí mismo, ya sea por motivos relacionados con la edad, un accidente o una enfermedad. Aunque la disposición no equipara directamente estas circunstancias con una discapacidad, sí requiere una explicación detallada de la situación, especificando la necesidad existente y cómo la adaptación propuesta facilitará la atención requerida⁹⁰.

Dicho esto, en el momento de realizar la solicitud de adaptación de la jornada, la persona trabajadora debe acreditar la situación que padece el sujeto causante mediante documentación que respalde su necesidad de atención. Para ello, puede presentar informes médicos que detallen la condición de la persona, certificados de discapacidad o de dependencia, así como informes emitidos por los servicios sociales⁹¹.

⁸⁸ Cfr. Igartua Miró, M. T., “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”. *Revista Derecho Social y Empresa*. núm. 19, 2023, pp. 88.

⁸⁹ Cfr. Milenova Koseva, D., *op cit.*, pp. 53-54.

⁹⁰ Cfr. Igartua Miró, M. T. (2023), *op. cit.*, pp. 89.

⁹¹ Cfr. Milenova Koseva, D., *op cit.*, pp. 56.

Es importante señalar que los conceptos de discapacidad y dependencia no deben confundirse, ya que hacen referencia a realidades distintas. La existencia de una discapacidad no implica necesariamente la necesidad de cuidados continuos. En este sentido, la discapacidad puede definirse como la “situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”⁹². Por su parte, la dependencia hace referencia a la “situación permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, precisan de la atención de otra u otras personas o de ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”⁹³.

2.1.3. Cuidado de otras personas dependientes

El artículo finaliza la delimitación de los sujetos causantes del derecho con una cláusula de alcance relativamente amplio. En ella se dispone que las personas trabajadoras pueden solicitar este derecho para el cuidado de terceros, siempre y cuando residan en el mismo domicilio. De este modo, la norma no solo incluye a familiares de otros grados o por afinidad, sino también a personas sin relación de parentesco⁹⁴. Con ello, la norma extiende el ámbito de protección, yendo más allá del núcleo familiar directo, reconociendo la diversidad de situaciones que presentan los individuos de la sociedad actual.

A pesar de esto, la nueva redacción no precisa ciertos aspectos de la convivencia, dejando ciertas incógnitas respecto al lugar en el que debe llevarse a cabo o la duración mínima requerida para justificar la solicitud⁹⁵. Aún no existe doctrina científica ni judicial consolidada sobre este tema, por lo que, para obtener una respuesta concreta, será necesario esperar y atender a futuros pronunciamientos. A mi modo de ver, debe tratarse de una convivencia real, efectiva y continuada, susceptible de acreditación mediante

⁹² Art. 2 a) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 30 de noviembre de 2013; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>).

⁹³ Gobierno de Navarra, “Discapacidad y dependencia”, portal de Derechos Sociales, disponible en: <https://www.navarra.es/es/derechos-sociales/discapacidad/discapacidad-y-dependencia>; última consulta: 27 de marzo de 2025.

⁹⁴ Cfr. Ibidem, pp. 54.

⁹⁵ Fernández Martínez, S., “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 et: un análisis crítico a la luz del RD-ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales”. *IUSLabor*, núm. 2, 2024, pp. 52.

medios de prueba como testigos o documentación, tales como el certificado de empadronamiento conjunto o el contrato de arrendamiento de la vivienda.

Finalmente, en relación con este apartado 2.2., referido al sujeto causante del derecho, conviene señalar que los trabajadores pueden solicitar adaptaciones en la jornada laboral para atender simultáneamente a más de un sujeto causante. Un ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias⁹⁶ en la que se reconoce la solicitud de un trabajador que necesitaba cuidar tanto a su bebé como a su abuela, quien tenía una dependencia de grado I.

2.3. Condiciones laborales objeto de solicitud

Una vez analizados tanto el sujeto titular como los sujetos causantes del derecho, resulta fundamental examinar el alcance de las solicitudes que pueden formular las personas trabajadoras—¿qué se puede solicitar? El artículo 34.8 ET, en una primera aproximación, responde a aquella pregunta estableciendo:

“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”.

Antes de abordar en detalle cada tipo de adaptación, conviene señalar que se dividirán en dos apartados, considerando conjuntamente y, en primer lugar, la ordenación, la distribución y la duración del tiempo de trabajo. Esto se debe a que el concepto de ordenación abarca de manera amplia la distribución y duración⁹⁷, lo que facilita un enfoque más organizado y coherente. El segundo apartado corresponderá a la forma de prestación de la jornada de trabajo, la cual incluye fórmulas modernas como el teletrabajo.

Asimismo, es importante recordar que el trabajador cuenta únicamente con el derecho a solicitar dicha medida, quedando su concesión sujeta a la respuesta de la empresa. Esta última evaluará lo planteado por la persona trabajadora en función de sus necesidades organizativas y/o productivas, pudiendo aceptarla, modificarla o denegarla en base a

⁹⁶ Vid. STSJ de Canarias, de 19 de diciembre de 2024 (rec. 1315/2024)

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/11e5b2b040cc73f0a0a8778d75e36f0d/20250206>

⁹⁷ Cfr. Lasaos Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 50.

criterios justificados y en un plazo de tiempo tasado. También valorará que dichas adaptaciones pretendidas por la persona trabajadora sean “razonables y proporcionadas en relación con [sus] necesidades”⁹⁸ de conciliación.

2.3.1. Adaptación de la ordenación, la distribución y duración de la jornada laboral

Desde una perspectiva interpretativa, la referencia a la “ordenación” de la jornada laboral alude a todas aquellas formas en las que el trabajador puede gestionar y modificar la distribución de su tiempo de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación entre su vida familiar y profesional. Al tratarse de un concepto amplio, ofrece margen para diversas adaptaciones y ajustes según las necesidades individuales del trabajador y organizativas de la compañía⁹⁹.

El trabajador puede plantear diversas alternativas de adaptación de su jornada, tales como adelantar tanto la hora de entrada como la salida de su trabajo¹⁰⁰, establecer un turno único dentro de un horario fijo¹⁰¹ o determinar de manera específica las franjas horarias en las que llevará a cabo sus funciones¹⁰². Además, la doctrina científica plantea que estas adaptaciones puedan extenderse a otros aspectos vinculados con la organización del tiempo de trabajo, incluyendo los periodos de “descanso, vacaciones y permisos”¹⁰³.

Es importante resaltar que, si bien la persona trabajadora tiene la facultad de proponer una adaptación de su jornada, la negociación colectiva puede asimismo establecer una regulación específica al respecto. Así el convenio colectivo aplicable puede determinar aspectos concretos como los horarios de salida o entrada, o incluso prever que determinados periodos—como el destinado a la comida—no sean computables como tiempo efectivo de trabajo.¹⁰⁴

⁹⁸ Real Decreto Legislativo, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 1.º.

⁹⁹ Cfr. Lasaosa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 51.

¹⁰⁰ Vid. TSJ de Madrid, de 16 de noviembre de 2022 (rec. 584/2020).

¹⁰¹ Vid. SJSO de León, de 12 de septiembre de 2024 (rec. 502/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/20f172470784d525a0a8778d75e36f0d/20241107>

¹⁰² Vid. STSJ de Cataluña, de 15 de enero de 2025 (rec. 852/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/71ebb969fe070b7ca0a8778d75e36f0d/20250217>

¹⁰³ Rodríguez Pastor, G., *op. cit.*, pp. 39

¹⁰⁴ Vid. Art. 9.3 del I Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL, publicado por Resolución de 4 de octubre de 2024 (BOE núm. 249, de 15 de octubre de 2024; disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/04/7>)

Por otra parte, el artículo también prevé la posibilidad de modificar la duración de la jornada laboral. De este modo, la persona trabajadora podrá experimentar un ajuste en su tiempo de trabajo, pudiendo reducir la jornada por un tiempo limitado al no poder ampararse en el 37.6¹⁰⁵. En este sentido, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores introduce una posibilidad de reducción de jornada amparada en la conciliación familiar. De hecho, algunos autores¹⁰⁶ sostienen que esta disposición amplía el alcance de la reducción de jornada regulada en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo emplearse para aquellos casos en los que deba realizarse una jornada inferior a la legalmente dispuesta¹⁰⁷. Es decir que se podría reducir al margen de los límites del 37.6 que establece un máximo de ½ y un mínimo de 1/8.

Ahora bien, aunque ambas disposiciones son complementarias y comparten el objetivo común de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, presentan diferencias importantes. Como establece la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha¹⁰⁸, el artículo 34.8 ET prevé una regulación distinta a lo recogido por el artículo 37 ET, ya que no configura la reducción de jornada como un derecho automático o absoluto. Al contrario, su aplicación depende necesariamente del acuerdo con el empleador o a lo estipulado por el convenio colectivo aplicable.

2.3.2. *Adaptación de la forma de prestación*

La disposición estatutaria igualmente recoge entre sus posibilidades de adaptación la forma de prestación del trabajo, lo que abarca tanto el teletrabajo como la flexibilidad para un cambio geográfico.

En lo respectivo al teletrabajo, este se define como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”¹⁰⁹. La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 obligó a numerosas empresas a adoptar esta modalidad como una solución para mantener la actividad laboral y garantizar la seguridad de los trabajadores. No obstante, más allá de

¹⁰⁵ Cfr. Morillo-Velarde, L. M., *op. cit.*, pp. 103.

¹⁰⁶ Rubio Méndez, *El derecho de adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades familiares y laborales*. Trabajo de Fin de Máster, Universidad de Valladolid, 2024.

¹⁰⁷ Cfr. Lasaosa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 51.

¹⁰⁸ STSJ de Castilla-La Mancha, de 26 de junio de 2019 (rec. 773/2018), FJ 4.º. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a6552234525626dd/20190802>

¹⁰⁹ Artículo 2 b) Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>).

la emergencia sanitaria, el teletrabajo ha continuado siendo una opción viable debido a su capacidad para favorecer la conciliación entre la vida personal y profesional.

Esta modalidad de adaptación, al igual que otras formas de flexibilidad laboral, puede ajustarse a las necesidades específicas del trabajador. Algunos ejemplos de esta flexibilidad incluyen la posibilidad de solicitarla para desempeñar su jornada habitual en su totalidad¹¹⁰, implementarla solo en determinados días de la semana que se combinarían con trabajo presencial (modalidad híbrida)¹¹¹ o en fechas concretas, como periodos no lectivos o vacaciones de los hijos¹¹².

Tal como se ha establecido en apartados anteriores, los convenios colectivos pueden definir los términos y condiciones para el ejercicio del derecho a solicitar adaptaciones. En algunos casos, estos acuerdos van más allá y regulan de manera expresa el teletrabajo, estableciendo directrices determinadas acerca de su implementación. Un ejemplo representativo es el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU., el cual incorpora disposiciones determinadas, como la posibilidad de adoptar una jornada semanal flexible o la opción de teletrabajar en fechas concretas o de especial importancia como Semana Santa, verano y Navidad¹¹³.

Por otro lado, dentro de la adaptación de la forma de prestación del trabajo, se contempla la posibilidad de que el trabajador solicite un cambio de sede geográfica. La doctrina judicial ha recogido esta posibilidad, como se refleja en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia¹¹⁴. En esta resolución, se establece que el artículo 34.8 ET utiliza un concepto jurídico indeterminado, lo que exige una interpretación amplia del término “forma de prestación”. El propósito fundamental de esta normativa estatutaria es favorecer la conciliación familiar de los trabajadores. Por ello, en caso de conflicto entre derechos, deberá prevalecer aquel que garantice el cumplimiento de las garantías

¹¹⁰ Vid. STSJ de Andalucía, de 08 de enero de 2025, rec. (4472/2024) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7ca1c8bffd8faf6a0a8778d75e36f0d/20250220>

¹¹¹ Vid. SJSO de Plasencia, de 13 de enero de 2024, rec. (746/2024) <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2331b6ef2c579cf6a0a8778d75e36f0d/20250303>

¹¹² Vid. SJSO de A Coruña, de 27 de noviembre de 2024, (rec. 261/2024)

¹¹³ Apartado 2), “Flexibilidad y bolsas de días de trabajo”, subapartado 1), “Flexibilidad en el disfrute de los días de teletrabajo” del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, publicado por Resolución de 27 de febrero de 2024 (BOE núm. 58, de 6 de marzo de 2024; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/(6))

¹¹⁴ STSJ de Galicia (rec. 335/2021), *op. cit.*, FJ 7.º.

constitucionales, en este caso, la protección y el bienestar de la familia. Por tanto, la disposición ampara el traslado de centro de trabajo cuando este responda a necesidades de conciliación familiar.

No obstante, esta solicitud debe ser objeto de análisis y valoración por parte de la empresa, considerando criterios organizativos y de productividad, con el fin de asegurar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y las necesidades de la compañía.

2.4. Procedimiento de la solicitud y tramitación.

Explicado lo que pueden solicitar las personas trabajadoras, en el presente apartado se analizará la siguiente cuestión: ¿cómo pueden solicitarlo? Determinar el procedimiento a seguir resulta fundamental para comprender la aplicación práctica del artículo 34. 8 ET. A este respecto, la normativa estatutaria establece dos fuentes normativas: los convenios colectivos y la negociación individual frente al empresario. Conviene precisar que esta última solo será aplicable en ausencia de regulación específica en la negociación colectiva, lo que hace imprescindible el conocimiento de ambas. Esta distinción reviste especial importancia en el tema que nos atañe, ya que, a mi juicio, en numerosas ocasiones, la negociación individual se convierte en el mecanismo predominante.

2.4.1. Fijación por negociación colectiva.

Como se mencionó, el artículo 34.8 ET delega en la negociación colectiva la facultad de determinar los términos en los que se ejercerá este derecho¹¹⁵. Esta remisión responde a la necesidad de evitar una regulación rígida y exhaustiva en la normativa estatutaria dado que podría restringir no solo la capacidad de actuación de las empresas, sino que también podría limitar la adaptación a las particularidades de cada sector de la economía¹¹⁶.

Si bien la norma estatutaria establece de manera expresa la necesidad de regulación a través del convenio colectivo, la realidad práctica difiere de lo previsto. Son pocos los convenios que efectivamente incorporan una regulación extensa y detallada, mientras que, en la mayoría de los casos, se limitan a menciones vagas e imprecisas¹¹⁷ o,

¹¹⁵ Cfr. Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 4.º.

¹¹⁶ Cfr. Lasaosa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 68; Cfr. Meléndez, Morillo-Velarde, L., *op. cit.*, pp.107.

¹¹⁷ Art. 79, Capítulo I, Título VII del Convenio colectivo de la empresa Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (código de convenio núm. 90002472011982), publicado por Resolución de 30 de septiembre de 2021 (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2021; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/06/13/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/06/13/(3))). La regulación es un tanto confusa ya que hace mención de la posibilidad de adoptar una jornada flexible. Sin embargo, no es por razón de conciliación familiar, sino que más bien para adaptarse a la sociedad moderna que promueve la responsabilidad de las personas.

directamente, repiten lo establecido por la ley¹¹⁸ u omiten cualquier referencia al respecto. Cabe mencionar que la falta de esta regulación no impide ni el reconocimiento ni el ejercicio del derecho de la persona trabajadora, ya que esta dispone de una vía secundaria: la negociación individual en el marco del procedimiento legal establecido subsidiariamente.

A pesar de ser este el panorama normativo, algunos sectores han incorporado disposiciones sobre este derecho, garantizando a los trabajadores una mayor seguridad jurídica. Un ejemplo es lo establecido por el Convenio colectivo de Logifruit Iberia. En este se contempla, entre otros aspectos, la limitación del derecho en aquellos casos en los que dos trabajadores soliciten la adaptación por un mismo sujeto causante¹¹⁹, así como plazos adicionales previstos para la resolución de discrepancias¹²⁰.

Desde mi punto de vista, este último aspecto resulta oportuno en la medida de que brinda una mayor seguridad jurídica al trabajador, dado que establece con claridad los pasos a seguir por la empresa. No obstante, ha de tenerse en cuenta que se trata de un plazo adicional al ya previsto en la norma estatutaria (15 días) y en el propio convenio (máximo de 30 días naturales), lo que podría repercutir negativamente en la persona trabajadora. En situaciones de especial relevancia, como la adaptación de jornada por conciliación, resulta fundamental que el procedimiento se resuelva con la mayor celeridad posible, a fin de evitar perjuicios innecesarios. En este sentido, la inclusión de un plazo accesorio resulta, cuanto menos, cuestionable, ya que contribuye a ralentizar y dilatar un proceso que, por su naturaleza jurídica, requiere una respuesta ágil.

Como bien establece el ET, la regulación colectiva puede desarrollar los términos relativos al ejercicio de este derecho, permitiendo así que cada normativa colectiva lo regule conforme a sus propios criterios. A tal efecto, el Convenio colectivo de la empresa TK Elevadores recoge el proceso que debe seguir el trabajador para solicitar la adaptación. En concreto, el procedimiento es bastante sencillo, consistiendo en el envío de un correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos, en el que se deberá

¹¹⁸ Art. 15 III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), publicado por Resolución de 22 de marzo de 2024 (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/03/22/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/03/22/(4))).

¹¹⁹ Cfr. Art. 32.2, párrafo 3.º del III Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU, publicado por Resolución de 4 de abril de 2024 (BOE núm. 92, de 16 de abril de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/25/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/25/(3))).

¹²⁰ Cfr. Ibidem art. 32.3.d).

formular la solicitud y adjuntar toda aquella documentación que se considere pertinente para argumentar la necesidad de conciliar¹²¹.

En esta misma línea, la normativa colectiva también puede establecer la obligación, en el momento de presentar la solicitud, de incluir una justificación sobre los motivos que producen la necesidad de adaptación de la jornada, así como la duración estimada de la misma¹²². Asimismo, podrá requerirse a la persona trabajadora información adicional, siempre que dicha exigencia no conlleve a una intromisión en la privacidad de las personas afectadas¹²³.

Por lo tanto, el convenio colectivo dispone de la facultad de ampliar y precisar lo dispuesto en la normativa estatutaria, proporcionando un marco más detallado para el trabajador. No obstante, esta capacidad de regulación no implica la introducción de fórmulas que restrinjan el reconocimiento del derecho¹²⁴.

2.4.2. *Regulación normativa subsidiaria.*

Como se mencionó en el punto anterior, el procedimiento de solicitud de la adaptación de la jornada cuenta con un mecanismo subsidiario al convenio colectivo: la negociación individual. Este mecanismo puede entenderse como un procedimiento individual en el que el trabajador y la empresa analizan la viabilidad de implementar una adaptación del tiempo de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar. Por ende, prima el acuerdo entre las partes, permitiendo soluciones a la carta.

El acuerdo entre las partes consta de tres fases: recepción de la solicitud, fase de negociación y finalización. En cuanto a la primera etapa, el Estatuto de los Trabajadores establece que el proceso se inicia con la recepción de la solicitud por parte de la empresa. Si bien, la normativa estatutaria no especifica de manera expresa la forma en que esta

¹²¹ Cfr. Art. 5.4, capítulo 2.º del Colectivo de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia, publicado por Resolución de 9 de mayo de 2024 (BOE núm. 112, de 20 de mayo de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/05/09/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/05/09/(1))).

¹²² Cfr. Art. 52. 4, párrafo 2.º. XXI Convenio colectivo general de la industria química, publicado por Resolución de 6 de febrero de 2025 (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/(1))).

¹²³ Cfr. *Ibidem*, art. 52. 4, párrafo 3.º.

¹²⁴ Cfr. Meléndez, Morillo-Velarde, L., *op. cit.*, pp. 109.

debe presentarse, algunos convenios colectivos regulan esta cuestión indicando que debe hacer por escrito¹²⁵ o bien enviando un correo electrónico a recursos humanos¹²⁶.

Desde un punto de vista jurídico, y dado que se trata de un acto con relevancia legal, resulta recomendable que la solicitud se formalice por escrito. A mi parecer esto no solo proporciona mayor seguridad jurídica para las partes, sino que también permite dejar constancia de la petición.

Una vez presentado por el trabajador su deseo de conciliar, la empresa está obligada por imperativo legal a comenzar la fase de negociación¹²⁷. La persona trabajadora por su parte deberá presentar una solicitud teniendo en cuenta no solo sus circunstancias personales y familiares, sino que también tendrá que procurar de que “no sea desorbitada, absurda o del todo punto incompatible con la buena marcha de la empresa”¹²⁸. Asimismo, tal como se ha expuesto en el apartado 2.2. sobre el sujeto causante del derecho, la persona trabajadora deberá acreditar la situación en la que se ampara para justificar su solicitud.

La segunda fase, correspondiente a la de negociación, debe llevarse a cabo con diligencia y prontitud, garantizando de esta forma un proceso ágil y efectivo al trabajador. En este sentido, la normativa establece que dicha negociación debe concluir en un plazo máximo de 15 días¹²⁹. En caso de transcurrir el período designado, sin respuesta alguna por parte de la empresa, se tendrá por concedido lo solicitado. Se podría decir que opera un cierto silencio positivo con el objetivo de no perjudicar a la parte trabajadora.

En mi opinión, esta modificación es un avance significativo en comparación con versiones anteriores, ya que consolida la protección del trabajador ante un posible incumplimiento por parte de la empresa. De esta forma, se garantiza la adopción de la adaptación solicitada y el ejercicio efectivo de su derecho.

Cabe destacar que ciertos convenios colectivos, como el de la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, contemplan la posibilidad de que se notifique a los

¹²⁵ VI Convenio colectivo de la empresa Logifruit Iberia, SLU, *op. cit.*, art. 32.3 a).

¹²⁶ Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, *op. cit.*, art. 5.4, párr. 3.º.

¹²⁷ *Vid.* STSJ Andalucía, de 13 de diciembre de 2023 (rec. 2579/023), FJ 2.º, párr. 2.º. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7aabac2e94deed73a0a8778d75e36f0d/20240411>

¹²⁸ Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD LEY 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, nº 2, pp. 10-11.

¹²⁹ A pesar de ser este plazo el designado legalmente, muchos convenios colectivos y sentencias establecen que la empresa dispone de 30 días para negociar.

representantes de los trabajadores el inicio y desarrollo de esta fase¹³⁰. Esta previsión no solo refuerza la transparencia del procedimiento, sino que también garantiza la participación de los representantes en el procedimiento, los cuales pueden proteger los intereses individuales de la persona trabajadora.

Por otra parte, al ser un procedimiento interno de la empresa, no presentamos información concreta acerca de cómo debe realizarse la negociación, sin embargo, la doctrina judicial ha establecido los parámetros que deben cumplir tanto la empresa como las personas trabajadoras.

Hay doctrina judicial reciente¹³¹ que dispone la necesidad de que la negociación entre las partes se desarrolle bajo el principio de buena fe¹³². De esta forma, la persona trabajadora debe sustentar su solicitud mediante una argumentación fundada y presentación de documentación pertinente. Por su parte, la empresa debe evaluar detalladamente la petición y, en caso de denegación, está obligada a proporcionar una respuesta fundada y motivada.

El proceso de negociación debe realizarse con la finalidad de alcanzar un consenso que beneficie a ambas partes, lo que implica que debe demostrarse un intercambio enérgico de propuestas y contrapropuestas, implantadas en “ofertas, propuestas y fórmulas”¹³³. La ausencia de interacción ya sea por parte de la empresa o del trabajador, evidencia un incumplimiento del principio de buena fe, comprometiendo la legitimidad del procedimiento, el cual puede derivar en un cauce legal comúnmente en detrimento de la empresa.

La resolución del Tribunal Superior de Justicia de Aragón¹³⁴ amplía lo mencionado, indicando que recae en las partes no solo la fundamentación de sus posturas, sino que también el trabajador podría exponer los perjuicios que podría ocasionarles la no

¹³⁰ Cfr. Art. 37.6 del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, publicado por Resolución de 14 de junio de 2022 (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/(3))).

¹³¹ Cfr. STSJ de Galicia (rec. 5187/2024), *op. cit.*, FJ 5º, ap. 2º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3bcddd4ab76c24c8a0a8778d75e36f0d/20250218>

¹³² La STSJ de Andalucía, de 30 de enero de 2025 (rec. 154/2024) también sigue esta línea, argumentado que, a pesar de no ser un imperativo legal, la parte que abre el proceso tiene la responsabilidad de concluirlo siguiendo los mandatos del principio de la buena fe.

¹³³ STSJ de País Vasco, *op. cit.*, FJ 4º, párr. 9º.

¹³⁴ Cfr. STSJ de Aragón, de 11 de febrero de 2025 (rec. 1062/2024), FJ 6º <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/17df1a6b24ecf234a0a8778d75e36f0d/20250224>

aceptación de sus propuestas. Desde mi perspectiva, esto es fundamental, ya que, en caso de ocasionar un daño a la persona trabajadora, valorable en una cuantía superior a los 3.000 euros, podrá interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior (véase punto 1.4 Aproximación a la reclamación judicial del derecho a la conciliación. (art. 139 LRJS).

Por otra parte, la doctrina judicial¹³⁵ igualmente alude la necesidad de que las interacciones entre las partes se encuentren debidamente fundamentadas. En este sentido, se establece que aquellas propuestas que impliquen una modificación de lo inicialmente solicitado deben cumplir con los criterios de razonabilidad y satisfacción.

En virtud de la doctrina judicial estudiada, resulta aconsejable que dichas comunicaciones se formalicen por escrito, con el fin de dejar constancia acerca de los términos negociados. Asimismo, conforme a lo consultado a una fuente de recursos humanos, es habitual que el trabajador firme un anexo al contrato de trabajo en el que se exprese el contenido de la adaptación.

Estos principios son aplicables a la posible negativa de la empresa, la cual debe estar adecuadamente sustentada en razones objetivas. No basta la presentación de una mera causa organizativa y productiva de manera genérica; la empresa debe fundamentar su respuesta con pruebas fehacientes que respalden sus argumentos. Un ejemplo ilustrativo es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña¹³⁶ que resolvió en favor de la trabajadora al no haberse probado de manera eficiente el perjuicio que ocasionaría para la producción la falta de la empleada.

Transcurrido el plazo de 15 días para la negociación, se da comienzo a la fase final del procedimiento. En esta etapa conclusiva, la empresa dispone de tres alternativas: aceptar la solicitud, proponer modificaciones a lo originalmente solicitado por el trabajador o denegarla. El análisis detallado de cada una de estas se desarrollará en el apartado 2.5. Respuesta de la empresa.

¹³⁵ Cfr. STSJ de Aragón, *op. cit.*, FJ 6.º

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/17df1a6b24ecf234a0a8778d75e36f0d/20250224>

¹³⁶ Vid. STSJ de Cataluña, de 15 de enero de 2025 (rec. 852/2024)

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/71ebb969fe070b7ca0a8778d75e36f0d/20250217>

2.5. Respuesta de la empresa

Como se mencionó en el apartado anterior, la culminación del proceso abarca tres posibilidades: la aceptación de la solicitud por parte de la empresa, la formulación de una propuesta alternativa por el empleador o la denegación de lo originalmente solicitado por el trabajador.

2.5.1. Aceptación

En lo concerniente a la aceptación, esta puede manifestarse de manera expresa o tácita por parte de la empresa. En cuanto a la primera, el legislador establece que debe realizarse “por escrito”¹³⁷, una vez finalizada la fase de negociación. El requisito impuesto a la forma, a mi parecer, es esencial, ya que brinda seguridad jurídica a las partes de lo negociado y aceptado.

Por otra parte, la aceptación tácita se manifiesta tras el “simple transcurrir del tiempo sin que conste negociación”¹³⁸, es decir, transcurso del plazo de 15 días sin interacción entre las partes. Ante esta falta de intercambio de propuestas, el cual supone “un vaciamiento del verdadero deber impuesto a las partes”¹³⁹, el legislador protege al trabajador, concediéndole la adaptación de la jornada solicitada.

Tras esta concesión, las partes suscriben un anexo al contrato de trabajo, en el que se recogen los términos acordados. Cabe recordar, que los trabajadores presentan la posibilidad de regresar a su situación laboral previa¹⁴⁰ una vez concluido el plazo establecido por la ley o por las partes (por ejemplo, cuando el hijo menor alcance los 12 años de edad) o cuando cese la circunstancia que motivó en primer lugar la solicitud.

2.5.2. Solución alternativa

Como segunda acción, la empresa puede rechazar la propuesta originalmente presentada por el trabajador y, en su lugar, plantear una alterna que se adecue a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

¹³⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 34.8, párr. 5.º.

¹³⁸ Blasco Jover, C., *op. cit.*, p. 12.

¹³⁹ *Ibidem*.

¹⁴⁰ Cfr. Art. 17 Convenio colectivo de Mercadona, S.A., publicado por Resolución de 16 de febrero de 2024 (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/(5))).

Lo cierto es que la normativa omite el procedimiento a seguir ante esta circunstancia, sin embargo, algún que otro convenio colectivo lo recoge, siendo un ejemplo el VI Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU: “habiéndose propuesto alternativa a la petición, se abrirá un plazo adicional de quince días (15) naturales para intentar la resolución de las discrepancias en la determinación del horario”.

2.5.3. Denegación

Finalmente, la empresa, tras analizar lo solicitado, puede simplemente rechazarlo. Para que esta acción sea válida y no conduzca a un cauce legal, la empresa debe cerciorarse de fundamentar su decisión en razones puramente objetivas, como no tener suficiente personal los días en los que se produciría la adaptación. La doctrina además señala que la carga de la prueba recae en el empresario, debiendo “demostrar que concurren razones poderosas—normalmente organizativas— que le impiden aceptar el disfrute del derecho en los términos planteados por el trabajador”¹⁴¹. En caso de no realizar una justificación prolija o de total ausencia de la misma, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción social, conforme al artículo 139 LRJS. Respecto a esto es necesario mencionar que la empresa no puede introducir argumentos nuevos que amparen la denegación, dado que puede “causar indefensión de la persona trabajadora al alterarse la congruencia de la denegación”¹⁴².

No obstante, cabe señalar que pueden existir alternativas a la vía judicial, especialmente si la negociación colectiva lo prevé. Un ejemplo de esto es lo mencionado por el Convenio colectivo de T-Systems ITC, que establece que, “en caso de negativa empresarial, la petición se derivará a la Comisión AIV”¹⁴³. Dicho órgano presenta la función de supervisar los problemas de aplicación y/o interpretación que puedan suscitarse en torno a la norma, al igual que vela por su cumplimiento efectivo¹⁴⁴. La existencia de este tipo de mecanismos internos de resolución de conflictos constituye una herramienta valiosa en tanto que permite a la persona trabajadora obtener una respuesta ágil y eficaz, antes de recurrir a la vía judicial. Se trata de un instrumento que favorece la solución dialogada del conflicto y promueve la cooperación entre las partes.

¹⁴¹ Viqueira Pérez, C., *op. cit.*, pp. 07

¹⁴² Lasaosa Irigoyen, E., *op. cit.*, pp. 82.

¹⁴³ Art. 66.1, párrafo 3.º del Convenio colectivo de T-Systems ITC Iberia, SAU, publicado por Resolución de 15 de octubre de 2024 (BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2024; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/15/9>).

¹⁴⁴ Art. 10, párrafo 1.º, del Convenio colectivo de T-Systems ITC Iberia, SAU, *op. cit.*

3. CONCLUSIONES

El estudio realizado ha permitido demostrar que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores constituye un instrumento jurídico de gran importancia para garantizar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. A través del análisis de su evolución normativa, interpretación de la doctrina científica y judicial y de la negociación colectiva, se ha evidenciado que este derecho, si bien ha experimentado múltiples cambios para adaptarse a las necesidades de cuidados de las personas, aún enfrenta obstáculos prácticos.

En primer lugar, cabe mencionar que la redacción vigente del artículo reconoce un derecho subjetivo, el cual se ejerce mediante la solicitud por parte de la persona trabajadora. La doctrina científica ha sostenido que se trata de un derecho a solicitar, de una mera expectativa de derecho, pero, a mi parecer, también debe entenderse como un derecho a negociar, en tanto que, en la práctica, la mayoría de los trabajadores se ven obligados a invocar este mecanismo en ausencia de previsión convencional. La negociación con la empresa no es un cauce subsidiario, sino que más bien es el habitual para los trabajadores, por lo que el derecho adquiere, en la práctica, una dimensión claramente negociadora.

Dicho esto, se hace indispensable reforzar el papel de la negociación colectiva como instrumento efectivo de regulación de las condiciones del ejercicio de este derecho. La negociación colectiva permite establecer procedimientos claros, criterios objetivos y garantías que doten de seguridad jurídica no solo al trabajador, sino que también al empresario. Asimismo, puede actuar como un criterio orientador de la negociación individual, especialmente en aquellos casos en los que la persona trabajadora se encuentre en una relación vulnerable frente a su empleador.

Sin embargo, como se ha comprobado a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado, la presencia de cláusulas específicas sobre el artículo 34.8 ET en los convenios es escasa y, en la mayoría de los casos, ambigua e insuficiente. Esta carencia normativa deja en manos del acuerdo bilateral cuestiones claves, ocasionando finalmente una gran disparidad entre los trabajadores, lo cual puede interpretarse en una desigualdad en el acceso o ejercicio del derecho a la conciliación.

A pesar de la escasez de este derecho en la negociación colectiva, la negociación individual reviste una importancia esencial en el procedimiento de concesión, ya que es el medio idóneo para ajustar la medida de adaptación a las circunstancias personales del trabajador solicitante.

Por otra parte, el análisis práctico realizado del artículo 34.8 ET ha permitido revelar ciertas deficiencias importantes. En primer lugar, se ha podido comprobar que el ejercicio del derecho conlleva, en muchas ocasiones, una intromisión en la esfera privada del trabajador y del sujeto causante del derecho, quien se ve obligado a acreditar ante su empleador su situación personal y familiar mediante la aportación de información privada. Esta situación ha sido objeto de reflexión, ya que, si bien no comparto que la empresa pueda acceder en la vida privada de la persona trabajadora, también comprendo que, sin algún grado de justificación, la empresa no podría acreditar la veracidad de la petición. Por tanto, debe existir un equilibrio: una acreditación suficiente, pero con límites, que respete la privacidad del trabajador y del sujeto causante del derecho.

En segundo lugar, se ha podido observar la falta de cumplimiento, especialmente por las empresas, de la obligación de entablar un procedimiento de negociación conforme al principio de buena fe. Esta violación de la norma estatutaria ha derivado en múltiples pronunciamientos judiciales que condenan a los empleadores al pago de indemnizaciones por los perjuicios perpetuados a la persona trabajadora. Esta situación revela una gran desconexión entre lo establecido por la norma y su aplicación real.

Asimismo, se ha verificado una gran falta de claridad en cuanto a los plazos aplicables al procedimiento de negociación. Si bien la redacción vigente del ET establece un plazo máximo de 15 días, la práctica demuestra que la negociación colectiva, así como cierta parte de la doctrina judicial, contemplan el plazo de la reforma del 2019, es decir, 30 días. Esto nuevamente demuestra una incongruencia entre lo indicado por el estatuto versus su puesta en práctica. Esta disparidad de no solventarse puede incrementar la inseguridad jurídica para las partes.

Finalmente, me gustaría desarrollar acerca de una notoria deficiencia en la técnica legislativa empleada: las sucesivas reformas del artículo 34.8 ET han sido introducidas a través de Reales Decretos-leyes de contenido muy variado, en los que se regulan simultáneamente materias de distinta índole. Este enfoque legislativo disperso impide, a

mi juicio, que se preste la atención debida a los cambios introducidos en materia de conciliación, y se comprenda el porqué de su modificación.

Por tanto, se concluye que, para que el derecho a la adaptación de la jornada laboral opere con plenas garantías, es necesario incentivar la implicación de la negociación colectiva. Esta participación no debe limitarse a reproducir lo ya mencionado por el artículo 34.8 ET, sino que ha de desarrollar reglas concretas y mecanismos que recojan el procedimiento a seguir tanto por el trabajador como por la empresa.

En definitiva, el avance hacia una conciliación efectiva no solo requiere una participación colectiva, sino que también institucional y empresarial, dado que es un derecho que gozan todos los trabajadores y pero que también beneficia a la sociedad en su conjunto facilitando el cuidado de las personas.

4. ANEXO

1. LEGISLACIÓN

Normativa europea

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DOUE-L-2019-81171

Normativa nacional

Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa (BOE núm. 275, de 14 de noviembre de 2024; disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2024/11/11/5/con>).

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de 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 Europea (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023) <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5/con>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>).

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 núm. 57, de 7 de marzo de 2019) <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con

discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 30 de noviembre de 2013; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, 7 de julio) de 2012 <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011; disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999). <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

Resultado de la negociación colectiva

XXI Convenio colectivo general de la industria química, publicado por Resolución de 6 de febrero de 2025 (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/(1))).

Convenio colectivo de T-Systems ITC Iberia, SAU, publicado por Resolución de 15 de octubre de 2024 (BOE núm. 273, de 12 de noviembre de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/15/\(9\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/15/(9))).

I Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL, publicado por Resolución de 4 de octubre de 2024 (BOE núm. 249, de 15 de octubre de 2024; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/04/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/04/(7))

Colectivo de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia, publicado por Resolución de 9 de mayo de 2024 (BOE núm. 112, de 20 de mayo de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/05/09/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/05/09/(1))).

Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU, publicado por Resolución de 4 de abril de 2024 (BOE núm. 92, de 16 de abril de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/25/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/25/(3))).

III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), publicado por Resolución de 22 de marzo de 2024 (BOE núm.

85, de 6 de abril de 2024; disponible en [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/03/22/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/03/22/(4)).

III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, publicado por Resolución de 27 de febrero de 2024 (BOE núm. 58, de 6 de marzo de 2024; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/(6)).

Convenio colectivo de Mercadona, S.A., publicado por Resolución de 16 de febrero de 2024 (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/(5)).

XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, publicado por Resolución de 14 de junio de 2022 (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022; disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/06/14/(3))

Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de trabajo de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia, publicado por Resolución de 30 de septiembre de 2021 (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2021 [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/09/30/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/09/30/(3))).

2. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

STC 26/2011, de 14 de marzo (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2011; disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6808>).

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de junio de 2008 (rec. 1625/2007). <https://vlex.es/vid/incapaz-51-90-622-64-40-37-34-117-43497236>

STC 26/2011, de 14 de marzo (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2011; disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6808>).

Tribunales Superiores de Justicia (más moderno a más antiguo)

- STSJ de Aragón, de 11 de febrero de 2025 (rec. 1062/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/17df1a6b24ecf234a0a8778d75e36f0d/20250224>
- STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2025 (rec. 154/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/061fdc7f3c7a927ba0a8778d75e36f0d/20250224>
- STSJ de Cataluña, de 15 de enero de 2025 (rec. 852/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/71ebb969fe070b7ca0a8778d75e36f0d/20250217>
- STSJ Galicia, de 10 de enero de 2025 (rec. 5187/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3bcddd4ab76c24c8a0a8778d75e36f0d/20250218>
- STSJ de Andalucía, de 08 de enero de 2025, rec. (4472/2024)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7ca1c8bffd8faf6a0a8778d75e36f0d/20250220>
- STSJ Madrid, de 08 de enero de 2025 (rec. 710/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1f94797056a6d0b7a0a8778d75e36f0d/20250217>
- STSJ Canarias, de 19 de diciembre de 2024 (rec. 1315/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/11e5b2b040cc73f0a0a8778d75e36f0d/20250206>
- STSJ Cataluña, de 02 de diciembre de 2024 (rec. 2768/2024)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4a7ff5ef28e27fbd0a0a8778d75e36f0d/20250108>
- STSJ del País Vasco, de 11 de junio de 2024 (rec. 1167/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/34048dccc304e51fa0a8778d75e36f0d/20241021>
- STSJ del País Vasco, de 07 de mayo 2024 (rec. 115/2024).
- STSJ Galicia, de 20 de marzo de 2024 (rec. 260/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3be45adb4f3706a9a0a8778d75e36f0d/20240516>
- STSJ Andalucía, de 13 de diciembre de 2023 (rec. 2579/023).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7aabac2e94deed73a0a8778d75e36f0d/20240411>

- STSJ de Cantabria, de 05 de diciembre de 2023 (rec. 757/2023).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/deb544c9b88851efa0a8778d75e36f0d/20240109>
- STSJ de Asturias, de 26 de octubre de 2023 (rec. 1053/2023)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b06c358bd8dd8fdda0a8778d75e36f0d/20231110>
- STSJ de Asturias, de 10 de octubre de 2023 (rec. 871/2023)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3ea139fcd4f8357a0a8778d75e36f0d/20231102>
- STSJ de Castilla-La Mancha, de 25 de mayo de 2023 (rec. 792/2023).
- STSJ de Madrid, de 16 de noviembre de 2022 (rec. 584/2020).
- STSJ de Galicia, de 25 de mayo de 2021 (rec. 335/2021)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7c80b09aa1cbc793/20210616>
- STSJ de Castilla-La Mancha, de 26 de junio de 2019 (rec. 773/2018), FJ 4.º.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a6552234525626dd/20190802>

Juzgados de lo social

- SJSO de Plasencia, de 13 de enero de 2024, rec. (746/2024)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2331b6ef2c579cf6a0a8778d75e36f0d/20250303>
- SJSO de Lugo, de 13 de diciembre de 2024 (rec. 707/2024)
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1568b4b1067323b2a0a8778d75e36f0d/20250303>
- SJSO de A Coruña, de 27 de noviembre de 2024, (rec. 261/2024)
- SJSO de León, de 12 de septiembre de 2024 (rec. 502/2024).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/20f172470784d525a0a8778d75e36f0d/20241107>
- SJSO de Guadalajara, de 28 de octubre de 2020 (rec.523/2020).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/efea2be53a82c2a3/20210128>

SJSO de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019 (rec. 667/2019).
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6846d7faa244aa93/20200205>

3. Bibliografía

Aragón Gómez, C. *et al.*, *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Editorial Tirant lo Blanch, 2024.

Barcelón Cobedo, S., “Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023”. *Temas Laborales*, nº 171/204, 2024, pp. 103-136.

Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD LEY 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, nº 2, pp. 1-16.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.8310>

Dans Álvarez de Sotomayor, L., “Conciliación, régimen de turnos y adaptación de la jornada de trabajo”. *Revista Galega de Dereito Social*, núm 9, 2019, pp. 63-86.

Fernández Martínez, S., “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 et: un análisis crítico a la luz del RD-ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales”. *IUSLabor*, núm. 2, 2024, pp. 36-77.

Igartua Miró, M. T., *Ordenación Flexible del Tiempo de Trabajo: Jornada y Horario*. Editorial Tirant lo Blanch, 2018.

“Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”. *Revista Derecho Social y Empresa*. núm. 19, 2023, pp. 81-108.

Lasaosa Irigoyen, E., *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*. Editorial Aranzadi. 2022.

López Balaguer, M., “El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de la prestación”. *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 52, 2024, pp. 99-117.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27107>

- Meléndez, Morillo-Velarde, L., “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2023, pp. 95-120.
- Milenova Koseva, D., “Novedades en el derecho a la adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-ley 5/2023”. *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 52, 2024, pp. 45-60. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27053>
- Montoya Medina, D., “Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 361, 2013, pp. 129-150.
- Rodríguez Escanciano, S., “Adscripción a un turno de trabajo fijo por motivos de conciliación: presunción de necesidad adaptativa”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 9/2023, 2023, pp. 1-8, disponible en https://doi.org/10.55104/RJL_00487.
- Rodríguez Pastor, G., *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Editorial Tirant lo Blanch, 2020.
- Roldán Martínez, A., “El derecho a la adaptación del tiempo de trabajo para conciliar la vida familiar y laboral: Comentario a la STSJ de Galicia de 24 de octubre de 2008, rec. núm. 1305/2008. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2009, pp. 167-184.
- Viqueira Pérez, C., “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2021, pp. 1-8. https://doi.org/10.55104/RJL_00240.

4. RECURSOS DE INTERNET

- BBC News Mundo, “Cuál es la diferencia entre sexo y género (¿y son términos que están quedando obsoletos?)”, 31 de agosto de 2020, disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53155899>; última consulta: 21 de marzo de 2025.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I., “TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO, PERMISOS, VACACIONES y EXCEDENCIAS: Síntesis de criterios jurisprudenciales”. Una mirada crítica a las relaciones laborales (blog), última actualización 31 de enero de 2025 (disponible en:

<https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/#solicitudadaptaci%C3%B3n>; acceso: 23 de febrero de 2025).

FeSMC-UGT Madrid, “Un error en la Ley de Paridad abre la puerta a los despidos por adaptación de jornada”, disponible en: <https://www.fesmcutg.org/territorios/madrid/noticias/juridico/un-error-en-la-ley-de-paridad-abre-la-puerta-a-los-despidos-por-adaptacion-de-jornada>; última consulta: 28 de marzo de 2025.

Gobierno de Navarra, “Discapacidad y dependencia”, portal de Derechos Sociales, disponible en: <https://www.navarra.es/es/derechos-sociales/discapacidad/discapacidad-y-dependencia>; última consulta: 21 de marzo de 2025.

Real Academia Española, *Conciliación de la vida laboral y familiar*, Diccionario panhispánico del español jurídico. (disponible en <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>; última consulta: 1 de enero de 2024).

Unión General de Trabajadores. *Estudio práctico sobre la adaptación de la jornada de trabajo por razones de conciliación*. Servicio de Estudios de la Confederación Análisis y Contextos (disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/registro_jornada-conciliacion.pdf; última consulta: 27 noviembre de 2024).