



**COMILLAS**  
**UNIVERSIDAD PONTIFICIA**

**ICAI**

**ICADE**

**CIHS**

FACULTAD DE DERECHO

**“MARCO JURÍDICO Y APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ARTÍCULO 34.8 DEL  
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES”**

Autor: Catalina García-Iglesias March

5º E-3 B

Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Abril 2024

## **RESUMEN**

En el mundo actual, encontrar un equilibrio entre la vida familiar y laboral es una tarea complicada. Estas dos esferas son de gran importancia para los individuos y suelen entrar en conflicto con frecuencia. Por lo tanto, resulta necesario implementar medidas orientadas a solventar estos problemas, dirigidas a los trabajadores para facilitar la conciliación entre ambas áreas de su vida.

El Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, supone una modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Este Trabajo de Fin de Grado se centra en el análisis y en la aplicación práctica del artículo mencionado tras su modificación. Para ello, se ha realizado una lectura exhaustiva de numerosos fallos judiciales con el objetivo de comprender el alcance del derecho que aborda: el derecho a la adaptación para lograr una conciliación entre la vida familiar y laboral.

El trabajo se estructurará en dos bloques principales: en primer lugar, se abordará el concepto de conciliación laboral y familiar y su diferencia con el derecho a conciliar; posteriormente, se llevará a cabo el análisis del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, considerando tanto la perspectiva del trabajador como la de la empresa.

## **PALABRAS CLAVE**

Conciliación; adaptación; derecho; familia; jornada laboral; flexibilidad.

## **ABSTRACT**

Finding a balance between family and work lives is a challenging task. These two spheres are of great importance for individuals and often causes conflict with each other. Therefore, it is necessary to implement rules to ease conciliation between both areas of worker's lives.

The Royal Decree-Law 5/2023 of June 28th represents a modification of Article 34.8 of the Workers' Statute. This Bachelor's Thesis focuses on the analysis and practical application of the mentioned article after its modification. To achieve this, an exhaustive reading of numerous judicial rulings has been carried out with the aim of understanding the scope of the article: the right to adaptation to achieve reconciliation between family and work life.

With this objective, the thesis will be structured into two main sections: firstly, the concept of work-life balance and the right to reconcile will be addressed; subsequently, the analysis of Article 34.8 of the Workers' Statute will be conducted, considering both the perspective of the worker and that of the company.

## **KEY WORDS**

Conciliation; adaptation; right; family; workday; flexibility.

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. Conciliación de la vida laboral y familiar</b> .....	7
2.1. Concepto.....	7
2.2. Evolución de la normativa en materia de conciliación .....	10
2.3. Derecho a la conciliación laboral y familiar .....	14
<b>3. Análisis del Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores</b> .....	16
<b>3.1. Objetivo de la norma</b> .....	16
<b>3.2. Comparativa con el artículo 37 ET</b> .....	17
<b>3.3. Derecho de solicitud</b> .....	19
<b>3.3.1. Solicitantes</b> .....	19
<b>3.3.2. Objeto de la solicitud</b> .....	22
3.3.2.1. Adaptación de la jornada .....	22
3.3.2.2. Distribución y Ordenación de la jornada .....	24
3.3.2.3. Forma de prestación.....	25
3.3.2.4. Duración de las adaptaciones.....	27
<b>3.3.3. Requisitos a acreditar por el solicitante</b> .....	28
<b>3.4. Negociación con la empresa</b> .....	32
3.4.1. La empresa no contesta: ¿qué debe hacer el trabajador?.....	35
3.4.2. Razones para denegar una solicitud.....	36
3.4.3. Compensación por daños morales .....	39
<b>4. Conclusiones</b> .....	42
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	44

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española
CGPJ	Congreso General del Poder Judicial
DOUE	Diario Oficial Unión Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
INE	Instituto Nacional de Estadística
LISOS	Ley 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, NÚM. 189 de 8 de agosto de 2000)
LO	Ley Orgánica
LRJS	Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. (BOE núm. 245, de 11 de noviembre de 2011)
LTD	Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021)
RDL	Real Decreto Ley
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TUE	Tratado de la Unión Europea

## 1. Introducción

La convergencia entre el ámbito familiar y laboral ha adquirido cada vez más relevancia. Este fenómeno surge en respuesta a una necesidad, ya existente pero no atendida, de cohesionar las obligaciones propias de la vida profesional con la búsqueda de una calidad de vida familiar. En este contexto, tras muchos años de progresivo avance, se promulga el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, que transpone la directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

El Real Decreto Ley mencionado, modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), facilitando aún más la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral, además de explorar diversas modalidades de prestación laboral. El objetivo principal del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores es promover la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, con la finalidad de mejorar el bienestar integral de los trabajadores. Estas medidas facilitadas a los trabajadores permiten ambiente laboral más flexible y equilibrado, se busca fomentar una mayor satisfacción y productividad entre los empleados, y al tiempo se fortalece el tejido familiar.

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) pretende cubrir la necesidad de conciliar las obligaciones profesionales con la esfera de la vida personal y familiar, para quienes tienen hijos o personas dependientes a su cargo. Entre las opciones que se ofrecen para lograr esta conciliación se encuentran, la distribución y ordenación de la jornada, o el cambio en la forma de prestación (como puede ser el teletrabajo) y las jornadas reducidas.

La metodología para este Trabajo Final del Grado va a consistir en una exhaustiva investigación, que incluye el análisis de normativa, del artículo 34.8 del ET, y su aplicación práctica a través de sentencias judiciales. Siempre conscientes de que éstas muestran únicamente los supuestos en los que trabajadores reaccionan frente a la denegación de su solicitud y acuden a la vía jurisdiccional. Se trata de mostrar como los órganos jurisdiccionales afrontan estos conflictos de intereses y las soluciones que aportan, considerando, asimismo, las apreciaciones de la doctrina científica.

El artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, establece el procedimiento de la conciliación familiar y profesional. El plazo para presentar una demanda tras el rechazo de la petición del trabajador es de 20 días. En la demanda el trabajador puede incluir una acción de reclamación de daños y perjuicios, *pero exclusivamente por los derivados*

*de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.*

El proceso judicial es urgente y se resuelve en un plazo máximo de 3 días. La sentencia no se puede recurrir *salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.*

En resumen, la conciliación entre la vida familiar y profesional, enmarcada por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), es un tema central y complejo que requiere un análisis detallado de sus consecuencias legales y su aplicación práctica en el entorno laboral actual. Para poder entender esta conexión entre ambas esferas, es importante tener en cuenta no solo las reglas establecidas, sino también los cambios que ocurren en el entorno laboral y familiar de la sociedad actual.

## **2. Conciliación de la vida laboral y familiar**

### **2.1. Concepto**

En el mundo actual, el entorno familiar y el profesional están altamente relacionados, y muchas veces las personas se encuentran con compromisos en ambos ámbitos, es por ello que la conciliación ha adquirido un papel muy relevante. La conciliación laboral y familiar consiste en la búsqueda de un equilibrio entre ambas esferas: por un lado, las obligaciones del trabajo y por otro, las responsabilidades y necesidades familiares.

La Real Academia Española, define la conciliación como *hacer compatibles dos o más cosas*. Por otro lado, el diccionario panhispánico del español jurídico define la conciliación de la vida laboral y familiar 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*.

Es importante destacar que, las medidas de conciliación contenidas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se sustentan en el principio de igualdad (recogido en el artículo 14 de la Constitución, *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*) y en el principio de no discriminación, ya que se ofrece la posibilidad tanto para hombres como para mujeres en igualdad de condiciones. Este principio también se refleja en el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que los trabajadores tienen derecho 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*<sup>1</sup>.

El derecho a la conciliación entre la vida familiar y laboral, predominantemente ejercido por mujeres, muestra un impacto desproporcionado de género. Estadísticas del CGPJ<sup>2</sup> en el estudio "Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según regulación de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres" (2016), *el 84% de las acciones judiciales en materia de conciliación laboral y familiar se plantean por las trabajadoras frente a sus compañeros varones*. El INE en su informe sobre "La vida de las mujeres y los hombres en Europa", (2020) *evidencian que la tasa de empleo masculina es superior a la de las mujeres (un 74%) y dicha tasa de empleo aumenta con el número de hijos*. En septiembre de 2022, la Comisión Europea lanzó la 'Estrategia Europea de Cuidados', en la que se dice *que un total de 77 millones de mujeres han dejado su empleo debido a las responsabilidades asistenciales*. Además se explica que *las dificultades de las madres trabajadoras para conciliar el cuidado de sus hijos e hijas con la vida profesional, sin penalización retributiva, esto es, por la vía prevista en el art. 34 .8 del ET, las arrastra irremediabilmente a solicitar drásticas reducciones de jornada con pérdida retributiva y de cotización, sin no pocas dificultades en la concreción horaria, que acaba incidiendo en la*

---

<sup>1</sup> Artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria 52/2024 de 18 de enero (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0e9952dd8d4bfc1a0a8778d75e36f0d/20240213>)

*amplia brecha salarial (19%, según el INE) (...) y, en el peor de los casos, empuja a las mujeres al abandono del puesto de trabajo, bien temporalmente (excedencias) o bien, definitivamente*<sup>3</sup>.

A nivel europeo, también se recogen preceptos relativos a la igualdad. El artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), establece como principio fundamental la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que *la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución*.

Las medidas de conciliación son, prácticamente, esenciales para lograr la efectividad de la prohibición de discriminación por razón de género teniendo en cuenta el reparto tradicional de roles de cuidado. En efecto, *la asunción mayoritaria tradicionalmente en la sociedad patriarcal de la función de cuidado en las familias por parte de las mujeres, exige que las medidas de conciliación no sean tratadas como derechos meramente legales u ordinarios, sino como elementos cuasi esenciales en el logro de la efectividad de la prohibición de discriminación por razón de género y, por tanto, como facultades integrantes de un derecho fundamental de primer orden* (Preciado Domènech, C. H. (2021), pág. 7).

Es necesaria la conciliación en el ámbito familiar y laboral, con el fin de que los trabajadores puedan atender las necesidades propias de su vida conciliando ambas esferas. Para lograr dicha conciliación es necesaria la creación de políticas laborales y prestaciones de Seguridad Social dirigidas a ayudar a los trabajadores, y que mediante ellas logren cumplir también sus obligaciones familiares, así como las profesionales. Estas políticas contienen distintas medidas como horarios flexibles, permisos parentales, teletrabajo...etcétera.

Por otro lado, las medidas que recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.8, objeto de este TFG, se fundamentan en el principio de protección del menor y de la familia. A su vez, el derecho a la protección de la familia viene establecido en la Constitución Española, en su artículo 39, relativo al derecho de protección de la familia; en el Código Civil, que establece en su artículo 139 la obligación de los padres de velar por sus hijos. A nivel internacional, se recoge en la Convención sobre los Derechos del Niño, mencionado en el

---

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria 52/2024 de 18 de enero (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0e9952dd8d4bfc1a0a8778d75e36f0d/20240213>)

artículo 18, que establece la obligación de ambos progenitores al cuidado de sus hijos, y la responsabilidad de los Estados de establecer medidas que faciliten dicha atención.

El artículo 39 Constitución Española, dispone que *los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos*. De esta forma, queda plasmado en nuestra Carta Magna, que no pueden existir diferencias entre ciudadanos en cualquier ámbito de su vida como es el laboral, y, por otro lado, que los padres tienen la obligación de cuidar a sus hijos, de forma que se establecerán medidas para facilitar dicha obligación. Es cierto, que las medidas desarrolladas en el 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, no son única y exclusivamente para el cuidado de los hijos, si no que abarcan a más familiares y personas que requieran cuidado y atención de un trabajador concreto (esto es una de las principales consecuencias de la modificación del citado artículo tras el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio). El artículo que nos concierne recoge tanto medidas para cuidar de los hijos como para cuidar de familiares o personas cercanas que necesiten especial atención por no poder valerse de sí mismos.

La conciliación de la vida laboral y familiar es fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Estas medidas además de mejorar la conciliación pueden favorecer a las empresas en distintos aspectos como: la retención de talento, satisfacción de los empleados o mejora de la productividad. Esta nueva modificación del artículo incorpora nuevas formas de conciliar. Si bien antes, al tener una persona enferma a la que cuidar, existían opciones como las reducciones o las excedencias, no permitían conciliar como tal, ya que el trabajo era lo que se sacrificaba, dejándolo en un segundo plano (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

## **2.2. Evolución de la normativa en materia de conciliación**

Una reciente e importante modificación del ET en su artículo 34.8 se ha producido recientemente a través del Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, que traspone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, *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*. Entre otras cuestiones, esta normativa de transposición amplía el ámbito de aplicación de esta normativa, ya que, ya no es solo para el cuidado de hijos menores de doce años, sino para el de otros sujetos, como ya se ha comentado.

El preámbulo de esta directiva (Directiva (UE) 2019/1158) menciona que para aprobarla se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: por un lado, que las políticas de conciliación familiar y laboral tratan de fomentar la igualdad de género, impulsando la participación femenina en el mercado laboral y fomentando el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre hombre y mujer. Por otro lado, busca eliminar las diferencias relativas al salario por razón de género.

El artículo 1 de la citada Directiva establece: *la presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.*

*Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente:*

- a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores*
- b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores*

De esta forma vemos como desde la Unión Europea, ponen en funcionamiento distintas herramientas para lograr una mejor conciliación familiar y laboral de los trabajadores. Mediante la trasposición, España se compromete a promoverlo, mejorando así la calidad de vida de sus trabajadores.

Como se explica en la Exposición de Motivos de la citada ley, la conciliación pasa a ocupar un puesto central, y a reconocerse dentro del conjunto de derechos de la persona trabajadora.

La normativa en materia de conciliación ya había experimentado diversos cambios a lo largo de los años, mostrando la importancia de encontrar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.

Ya en la ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho de reducción de jornada por cuidado de un menor o por lactancia: *quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la*

*jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla*<sup>4</sup>.

La primera ley sobre conciliación en España que se aprobó durante el gobierno de José María Aznar. Fue la ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE número 266 de 6 de noviembre de 1999), que surgió con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. Esta ley promovía la flexibilidad laboral y el derecho a reducir la jornada con el fin de atender a los hijos menores de edad. Para ello, establece medidas como permisos de lactancia, excedencia por motivos legales o la creación de permisos familiares por accidente o enfermedad.

Durante el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, se dio el siguiente paso en materia de conciliación. En 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que tenía como objetivo lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Aunque esta ley se centraba, principalmente, en la igualdad de la mujer en el ámbito laboral, también incluía disposiciones relativas a la conciliación, tal como podemos ver en su Exposición de Motivos, *especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa*<sup>5</sup>. Por tanto, esta ley introdujo novedades que modificaron favorablemente el panorama de la conciliación: como la ampliación del permiso de maternidad en caso de parto prematuro, la extensión del permiso de paternidad y estableció beneficios para las trabajadoras autónomas. Lo más relevante de esta ley es que se reconoce la conciliación como un derecho de los trabajadores.

En 2011 se estableció una prestación de la Seguridad Social destinada a compensar la reducción salarial asociada a la reducción de la jornada laboral para el cuidado de un hijo con cáncer u otra enfermedad grave (artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores). Esta medida, al acompañarse de una cobertura prestacional, permite conciliar también a las personas con recursos limitados que se encuentran en una situación extrema. La existencia de esta prestación de la Seguridad Social para compensar la reducción de jornada marca una gran diferencia con

---

<sup>4</sup> Ley 8/1980 de 10 de marzo, de Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.5 (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>)

<sup>5</sup> Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres. Exposición de Motivos (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>)

la reducción de la jornada por razones de guarda legal carente de ella y solo disponible para quien pueda prescindir de tales ingresos.<sup>6</sup>

Con la crisis de 2008, el mercado laboral español se vio gravemente afectado, y se aprobó la Ley 3/2012 de 6 de julio, *de medidas urgentes para reforma del mercado laboral*. En dicha ley, junto a otras medidas, se hace referencia en diversas ocasiones a la conciliación familiar y laboral, y se modifica de nuevo el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que entonces, quedaba redactado de la siguiente forma en su artículo 9.2 relativo al tiempo de trabajo:

*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 empresas<sup>7</sup>.*

En 2019, se aprueba el Real Decreto Ley de 6/2019 de 1 de marzo (BOE número 57 de 7 de marzo de 2019), de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El artículo 2 del citado texto, acepta la modificación del texto refundido del ET, y destaca la importancia del derecho de los trabajadores a conciliar su vida familiar y laboral. Mediante esta ley, se modifica el apartado número ocho del artículo 34, para reconocer el derecho de solicitud de adaptaciones en la duración y distribución de la jornada laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación.

El cierre de esta evolución ha sido el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio (BOE número 154 de 29 de junio de 2023), por el que se transponen directivas de la Unión Europea *relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional con los progenitores y cuidadores*. En concreto, la directiva que se transpone es la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

---

<sup>6</sup> Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (<https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/07/29/1148/con> )

<sup>7</sup> Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Artículo 9.2. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110> )

Como podemos ver, la evolución de la normativa en materia de conciliación es positiva. En los últimos años, ha habido un avance importante, con la implementación de medidas que buscan hacer más fácil el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Estos avances incluyen la ampliación de los permisos de paternidad, políticas de ‘desconexión digital’, promoción de la igualdad de género en el trabajo, y la adopción del teletrabajo, entre otras medidas nuevas.

### **2.3. Derecho a la conciliación laboral y familiar**

Es importante remarcar la diferencia entre la conciliación de la vida familiar y laboral y el derecho a dicha conciliación. El derecho a la conciliación laboral y familiar es un derecho que todo trabajador ostenta y que debe ser respetado, escuchado y valorado por sus superiores.

Por otro lado, podríamos definir el derecho a la conciliación laboral y familiar como un derecho de negociación de buena fe del trabajador. Esto último, es aquello que ofrece el artículo que nos concierne. Dicho artículo ofrece al trabajador un derecho para negociar de buena fe ciertos aspectos de su jornada laboral que tienen como objetivo lograr una conciliación de la vida profesional y familiar.

El principio de buena fe es un principio general del Derecho que exige a las personas actuar de acuerdo con las normas éticas en todas sus relaciones jurídicas.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, núm. 635/2020 de 15 de octubre, se confirma esta interpretación y se señala que *si el invocado art. 34.8 ET, no da un derecho de modificación unilateral, sino un poder de negociación del mismo de buena fe. Esto es, a plantear cambios con efecto útil para su interés de cuidar al menor, que el empleador negocie de buena fe -con ofertas y contrapropuestas reales-. De modo que, si no lo hace, y no esgrime una razón organizativa suficiente, el art. 34.8 ET, con relación al art. 139 LRJS, le da mejor posición a la mujer trabajadora titular de un derecho- expectativa a la adaptación razonable del art. 38.4 ET*<sup>8</sup>.

El derecho a negociar la adaptación de la jornada es un derecho individual de cada trabajador. Esto significa que, aunque existan dos personas con idénticas circunstancias, por ejemplo, los progenitores de un mismo menor, ambas tienen el derecho a solicitar su propuesta de adaptación. En caso de trabajar en la misma empresa, ésta debe iniciar un procedimiento de

---

<sup>8</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, núm. 635/2020 de 15 de octubre, fundamento de derecho primero. Pág. 6 (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2c02c8acff27a2fd/20201124>)

negociación con cada una de ellas. Se establece así que, *de existir más de una persona trabajadora con idénticos intereses conciliatorios (por ejemplo, dos progenitores), adoptantes, guardadores, o acogedores del mismo sujeto), todas ellas podrán solicitar simultánea o sucesivamente, si así lo desean, la adaptación de su jornada de trabajo en sus respectivas empresas (sean estas distintas o una misma), de forma individual, diferenciada e intransferible* (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

En conclusión, podemos decir que el artículo que nos concierne, el 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, no ofrece un derecho a los trabajadores a adaptar su jornada de trabajo. Este artículo ofrece el *derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (...)* para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>9</sup>.

Resulta relevante destacar la explicación sobre las características básicas del derecho regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 871/2023 de 10 de octubre. En primer lugar, se explica que dicho artículo *forma parte de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral*<sup>10</sup>.

Por otro lado, dicha sentencia explica que se trata de un derecho individual de cada persona trabajadora y, que además esta idea esta recogida en la Directiva 2019/1158 en su artículo 1, que dice así, *la presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograrla igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, la presente Directiva*

---

<sup>9</sup> Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 871/2023 de 10 de octubre: *Esta condición tiene importantes consecuencias, señaladas de forma reiterada por el Tribunal Constitucional: la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales ( art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia ( art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares* (sentencias del TC 3/2007, de 15 de enero, FJ 6; 26/2011, de 14 de marzo, FJ 6; y 119/2021, de 31 mayo, FJ 3).

*establece derechos individuales relacionados con lo siguiente: a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores. b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.*

Por último, la sentencia explica que este derecho no supone una obligación de la empresa a aceptar la petición solicitada. Se explica que *no es un derecho incondicionado y la empresa que, amparada por el principio constitucional de libertad de empresa (art. 38 CE), tiene facultades para organizarse de forma eficaz con vistas a la consecución de sus legítimos intereses, puede negarse a las medidas por razones productivas y organizativas.*

### **3. Análisis del Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores**

#### **3.1. Objetivo de la norma**

El objetivo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores es proporcionar a los empleados el derecho a negociar con el fin de lograr un equilibrio entre su vida laboral y familiar, logrando así la conciliación entre ambas esferas.

Esta norma reconoce el derecho del trabajador a solicitar medidas para adaptar su jornada en coordinación con su vida familiar. Estas medidas abarcan cambios en la jornada, tanto duración como distribución de la misma. No obstante, esta adaptación debe ser razonable y adecuada.

Por tanto, lo que se ofrece es un derecho de negociación entre la empresa y el trabajador. La negociación consiste en un intercambio de propuestas, de buena fe, entre el trabajador y la empleadora, hasta conseguir llegar a un acuerdo entre ambas. Esta fase resulta fundamental, ya que como se afirma en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón número 13/2021 de 19 de enero, por la cual una trabajadora solicita modificar su horario de trabajo con motivo de cuidado de sus dos hijos menores de 12 años, y dicha solicitud es rechazada por la empresa. En dicha sentencia se explica lo siguiente: *La actuación de la empresa infringe lo establecido en el art. 34.8 ET: “Se ha producido por lo tanto la infracción, declarada en la sentencia de instancia, del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por parte de la empresa demandada, al no haber llevado a cabo el período de negociación establecido en el mismo y no haber acreditado las razones organizativas o productivas que justificaran su negativa a la concreción horaria interesada por la demandante”* (Viqueira Pérez, C. (2021).)

Por tanto, podemos concluir que lo que esta norma ofrece es un derecho de las personas trabajadoras a solicitar y por tanto a negociar con la empresa para la cual prestan sus servicios, una adaptación de la jornada, y otros derechos, para conciliar.

### **3.2. Comparativa con el artículo 37 ET**

El artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores recoge el derecho a reducir la jornada *a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeña una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menor, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.* Este derecho también abarca para el cuidado de *cónyuge o pareja de hecho y para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, e incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.*

Es importante remarcar la diferencia entre el derecho a reducir la jornada, recogido en el citado artículo, y el derecho a solicitar la adaptación de jornada, del 34.8 ET. En el primer caso, nos encontramos ante una reducción del tiempo de trabajo a lo que le corresponde una reducción proporcional del salario. En el segundo caso, nos encontramos con una solicitud de adaptación, que, en caso de darse, no le corresponde una reducción salarial obligatoriamente (Meléndez Morillo-Velarde, L. 2023).

La Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023 (3576/2020), se relata el caso de una trabajadora, madre de una niña nacida en 2014, que solicita una reducción de jornada a cuatro horas sólo durante las mañanas, tras su incorporación después de una excedencia de cuatro años por el cuidado de su hija. La empresa, acepta la reducción de jornada a cuatro horas, pero no acepta la concreción horaria solicitada por la trabajadora, alegando motivos productivos y organizativos. Ante esta situación, la trabajadora demandó a la empresa solicitando su derecho a la concreción horaria por cuidado de menor.

El Juzgado de lo Social número 2 de Cartagena, dictó sentencia a favor de la trabajadora, ordenando a la empresa a reconocer su derecho a la concreción horaria, y además a pagar una indemnización de 3.500 euros. La empresa apela la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de primera instancia.

Tal y como explica el Fundamento de Derecho Primero, el objetivo consiste en *determinar si el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor lleva, o no, aparejada la posibilidad de que dicha reducción se proyecte sobre el sistema de trabajo a turnos de una trabajadora, de suerte que pase a realizar su jornada en un único turno cuando venía realizándola en turnos alternos de mañana y tarde.*

La sentencia explica que este derecho, que es individual de la trabajadora, solo puede limitarse en circunstancias excepcionales, *explica la sentencia recurrida que teniendo en cuenta que la dimensión constitucional de esta medida y que, en principio, la concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho individual del trabajador o trabajadora, que sólo ha de decaer en supuestos excepcionales, como en el caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa; en consecuencia, de estimar la demanda y, en cuanto a la posibilidad de concretar la reducción en horario fijo de mañana cuando la trabajadora viene realizando turnos rotatorios de mañana y tarde, no considera que implique una reducción fuera de la jornada ordinaria.* El tribunal debe analizar, por un lado si la legislación que regula el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo no deja dudas sobre el alcance del derecho y las condiciones para ejercerlo; por otro lado, el Tribunal debe analizar si las dificultades de organización que podría ocasionar el horario que la trabajadora solicita, son fundamentadas.

La trabajadora, no puede modificar de manera unilateral el régimen de trabajo a turnos a través de la reducción de jornada. Para ello, debe solicitar la adaptación de su jornada de trabajo al amparo del artículo 34.8 ET. Por tanto, la reducción de jornada no puede alterar el régimen de trabajo a turnos, tal y como explica la sentencia mencionada, *la reducción debería producirse sin alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando y que constituía característica específica de su jornada ordinaria, pues la previsión del artículo 35.6 ET no comprende la posibilidad de variar el régimen ordinario de la jornada (STS de 18 de junio de 2008, Rcu. 1625/2007).*

Asimismo, la sentencia menciona que *la actora no ejercitó la posibilidad de solicitar la adaptación de su jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 34.8 ET; adaptación en la que, con independencia de la redacción concreta del precepto en el período a que se refiere la pretensión actora, podría tener cabida el contenido de esta ya que en el ámbito aplicativo de dicho precepto la Sala ha admitido la conversión en jornada continuada de la que no lo es ( STS 661/2017, de 24 de julio, Rec. 245/2016); la modificación del horario*

de trabajo ( STS de 13 de junio de 2008, Rjud. 897/2007); o, el horario flexible a la entrada y la salida del trabajo (STS 454/2016, de 31 de mayo, Rec. 121/2015)<sup>11</sup>.

Por tanto, la sentencia anula la sentencia dictada en enero de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y desestima la demanda sobre reclamación de derecho impuesto por la trabajadora.

### **3.3. Derecho de solicitud**

#### **3.3.1. Solicitantes**

En primer lugar, quién tiene derecho de solicitud son las personas trabajadoras, definidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, como *trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*.

En segundo lugar, hay que señalar que tiene derecho cualquier trabajador con independencia del tipo de contrato que se haya celebrado entre el trabajador y la empresa. Esto es, tanto trabajadores a tiempo completo como parcial, o como aquellos que tengan contrato temporal o indefinido (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

No obstante, en mi opinión, es menos probable que los trabajadores temporales soliciten adaptaciones en el trabajo, ya que, al aceptar un empleo temporal, generalmente están conscientes de que su situación laboral es a corto plazo. Cuando la solicitud de medidas de conciliación no aceptadas por la empresa, podrían suponer un obstáculo a la renovación de sus contratos o, incluso, con el tiempo, a la conversión del contrato en indefinido. Esta condición temporal del empleo hace menos probable que busquen ajustes en sus horarios o formas de trabajo para conciliar sus responsabilidades familiares. En lugar de ello, es probable que enfoquen sus esfuerzos en completar su tarea dentro del período establecido por su contrato, sin necesidad de adaptaciones adicionales que podrían perjudicar su desarrollo profesional.

Si leemos el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se menciona el caso de que las personas trabajadoras 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*

---

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023 (3576/2020) (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2a70921761b6cb66a0a8778d75e36f0d/20231204>)

*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.*

Por tanto, es posible confirmar que las personas trabajadoras que tienen hijos menores de doce años tienen el derecho a solicitar las formas de adaptación contempladas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, y, en este caso, no es necesario que lo justifiquen.

Por otro lado, se establece que, por la dependencia de sus hijos mayores de doce años, así como de los cónyuges o parejas de hecho, y los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (que abarcan a los abuelos, a los hermanos y a los nietos), también cuentan con este derecho reconocido. Además, se ha ampliado esta prerrogativa para otras personas que, por diversas razones como la edad, enfermedad o accidente, necesiten asistencia debido a su dependencia. No obstante, en este último caso, es imprescindible que dichas personas residan en el mismo domicilio que quien lo solicita (el trabajador).

Cabe remarcar que, en este último caso, la convivencia resulta obligatoria para solicitar la adaptación de la jornada por cuidado de personas dependientes. Por el contrario, no es un requisito cuando se solicita la adaptación por cuidado de hijos menores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho y familiares de hasta segundo grado, aunque en muchos casos concurrirá.

A continuación, se muestra, a modo de resumen, una tabla con las personas por las que se puede solicitar el derecho de adaptación:

Figura 1: Cuadro

Hijos menores de 12 años				
Personas dependientes	Hijos mayores de 12 años			
	Cónyuge			
	Pareja de Hecho			
	Familiares por consanguinidad hasta segundo grado	Primer Grado	Padres	
			Hijos	
		Segundo grado	Abuelos	
Hermanos				
		Nietos		
Personas dependientes que vivan en el mismo domicilio				

Fuente: Elaboración Propia

En relación con esto, resulta relevante la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 3642/2023 de 26 de julio, el trabajador trabaja en Ourense con motivo de traslado forzoso por parte de la entidad. Él reside en Vigo, como su mujer, sus padres y sus suegros. Tanto en 2020 como en 2022, solicita un traslado a Vigo por motivos de conciliación, para cuidar tanto de sus padres como de sus suegros. No obstante, la sentencia señala que *el artículo 34. 8 del ET (RCL 2015, 1654) no prevé de la posibilidad de solicitar el traslado para poder conciliar la vida familiar y laboral (...), lo cierto es que para que fuera viable la utilización de la norma en cuestión se tendría que justificar la necesidad del solicitante. Lo que, en modo alguno, se ha efectuado. Es decir, el trabajador no tiene hijos menores de 12 años. Y la necesidad del traslado para cuidar a sus progenitores o sus suegros tampoco ha sido demostrada. El recurrente no convive ni con sus padres ni con sus suegros, y no está probada la incapacidad de ninguno de ellos ni su dependencia, ni que precisen del concurso de 3ª persona*<sup>12</sup>. Esta sentencia se deniega porque no existe una causa necesaria que justifique la petición del trabajador. También puede ser que, aunque exista, el trabajador no lo ha demostrado, y por tanto la empresa se ve obligada a rechazar su solicitud

Por otro lado, cabe mencionar que los empleados públicos que prestan servicios a las Administraciones Públicas con contrato laboral sí ostentan el derecho de adaptación. Sin embargo, no quedan amparados bajo el artículo 34.8 ET a los funcionarios y demás personas que trabajan en la Administración, pero, en su propia normativa, sí podemos encontrar un derecho de adaptación similar al recogido en el artículo 34.8 ET (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

Finalmente, los trabajadores autónomos tampoco ostentan el derecho de solicitud de adaptación recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, al acudir a la ley reguladora del trabajador autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo), no existe ninguna norma similar a la del 34.8 ET, ya que una de las características principales de los autónomos es esa autonomía en la organización del tiempo de trabajo y en la forma en que éste de presta. De modo, que como explica la doctrina, *no parece que tuviera sentido establecer un derecho de adaptación para este colectivo* (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)). Es cierto que, en caso de querer adaptar su jornada, no tiene sentido que lo solicite a nadie pues, es él mismo quien gestiona su tiempo y la organización de su jornada. Además, no depende de nadie a quien tenga que pedir permiso o iniciar un proceso de negociación. Por tanto, es evidente que el artículo 34.8 ET va dirigido a trabajadores por cuenta ajena.

---

<sup>12</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 3642/2023 de 26 de julio

### 3.3.2. Objeto de la solicitud

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, reza así: *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*

Por un lado, se puede solicitar la adaptación de la duración de la jornada, así como la distribución de la jornada de trabajo. Por otro lado, la ordenación del tiempo de trabajo, y por último la forma de prestación lo que incluiría, entre otras posibilidades el trabajo a distancia que incluye a su vez el teletrabajo, y que será explicado más adelante.

#### 3.3.2.1. Adaptación de la jornada

Las solicitudes de adaptación pueden abordar cualquier aspecto relacionado con la gestión del tiempo de trabajo. A modo de ejemplo, estas adaptaciones podrían implicar (Meléndez Morillo-Velarde, L. 2023):

- Cambios en la distribución diaria o horaria de la jornada, como alterar los turnos o pasar de rotativos a un turno fijo.
- Reconocimiento del derecho a un horario flexible que permita una amplia libertad en la hora de entrada y salida del trabajo.
- Aceptación de una distribución no uniforme de la jornada, posibilitando la acumulación de horas laborales en ciertos períodos del año, coincidiendo, por ejemplo, con momentos en los que el trabajador pueda recibir asistencia de terceros para cumplir con sus responsabilidades de conciliación.

Una de las solicitudes más comunes es la adscripción al turno de mañana. Por ejemplo, el caso de una trabajadora<sup>13</sup>, cuyo horario consiste en turnos rotativos, una semana en horario de mañana y otra con horario de tarde. Es madre de dos niños de 4 y 6 años, y su marido es

---

<sup>13</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria, núm. 52/2024 de 18 de enero (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0e9952dd8d4bfc1a0a8778d75e36f0d/20240213>)

autónomo. Ella solicita una adaptación de su jornada (trabajar sólo en horario de mañanas) alegando que su marido no puede cuidar de los niños cuando ella trabaja por la tarde, y que los abuelos de éstos son de avanzada edad y no pueden quedarse al cargo de los menores. Hay que señalar que esta justificación no resulta necesaria, pues al ser menores de 12 años, la solicitud no debe ir acompañada de justificantes. En un primer momento, se le deniega la solicitud alegando que *altera la distribución habitual y ordinaria de la jornada de la empresa*, pero, la empresa no prueba esta alegación. En este sentido, la sentencia explica que *tal y como ha resultado probado (HP2º), la empresa cuenta con varias personas contratadas en el centro de trabajo de la actora, a quienes se les modifican las funciones, según las necesidades productivas de la tienda, en base a la afluencia de clientela. Y también ha resultado probado que hay un mayor número de compras on line por la mañana y también mayor reparto, a pesar de que su preparación se efectúe en turno de tarde. Además de lo anterior, de prueba testifical se ha evidenciado (FJ2º,) que la empresa cuenta con otras personas empleadas que también pueden desempeñar el trabajo específico de la actora (centralización de compras)*. Por ello, se estima la demanda de la trabajadora, declarando su derecho a la adaptación de su jornada laboral al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Otra sentencia que plantea un caso de solicitud de adaptación es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Coruña, núm. 144/2024 de 16 de enero. En ella, la trabajadora es madre de una niña nacida en 2021. La hija de la trabajadora va al colegio, hasta por la tarde, excepto los sábados y domingos que el centro permanece cerrado. La trabajadora, disfruta de una reducción de jornada desde 2018, prestando sus servicios de lunes a domingo de 8.30 a 15.30, y fin de semanas alternos. El 26 de junio de 2023, solicita una adaptación de jornada, con motivo de conciliación laboral y familiar, que consiste en trabajar de lunes a viernes de 8.30 a 15.30. Dicha petición es denegada por la empresa, por motivos organizativos. Posteriormente, la entidad le propone, un cambio de departamento, dónde se le permite una mayor flexibilidad para el cuidado de su hija, y menos trabajo los fines de semana. No obstante, la trabajadora disconforme acude a los tribunales y la sentencia de suplicación estima parcialmente su demanda, reconociendo el derecho de la trabajadora a adaptar la jornada de lunes a viernes de 08:30 a 15:30 horas, y condena a la empresa a indemnizarla con 751 euros.

Aunque existen otras disposiciones específicas para este tipo de peticiones, se ha defendido que la adaptación de la jornada que se puede solicitar vía artículo 34.8 ET también puede implicar una reducción de la jornada de trabajo, con el objetivo de conciliar la vida

laboral y familiar. Por ejemplo, en caso de que una persona que viene prestando sus servicios a jornada completa, podría solicitar la reducción de su jornada.

Se plantea si esto es posible, ya que para la reducción de jornada ya está prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la diferencia entre ambos radica en que el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores establece los límites mínimo y máximo para la reducción de la jornada laboral, e indica que esta puede variar entre un octavo y la mitad de la duración habitual de la jornada. Por otro lado, el artículo 34.8 de la citada ley no concreta los límites para esta reducción, lo que significa que aquellos que necesiten ajustar su jornada por razones de conciliación podrían solicitar una reducción mínima o incluso superior a la mencionada. Aunque el artículo 34.8 ET no mencione específicamente esta posibilidad, en aquellos casos de adaptaciones de jornada que conlleven una reducción del tiempo de trabajo, se ha de acordar una disminución proporcional del salario para ajustarlo al nuevo horario laboral (Meléndez Morillo-Velarde, L. 2023).

Sobre la reducción de jornada acompañada de un cambio de turno ver apartado 3.2 de este TFG.

### **3.3.2.2. Distribución y Ordenación de la jornada**

El trabajador tiene derecho a solicitar tanto la distribución como la ordenación de su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a conciliar la vida familiar y profesional. El trabajador puede acordar con la empresa la distribución de las horas de trabajo de la semana o del mes, en función de sus intereses familiares, siempre que sean acorde a las obligaciones laborales del trabajador.

Las alternativas proporcionadas por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores relativas a la distribución y ordenación de la jornada son menos frecuentes en fallos judiciales. Ante esta situación podrían darse las dos siguientes posibilidades: en primer lugar, que sean menos solicitadas por los trabajadores, o que se concedan con mayor facilidad, lo cual provoca una ausencia de litigios al respecto.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 54/2021 de 1 de febrero, se relata el caso de un trabajador, que cuenta con un horario laboral de lunes a viernes de 11 de la mañana a 20 de la tarde. El trabajador es padre de dos hijos, nacidos en 2010 y 2015 respectivamente. Uno de sus hijos es un niño con necesidades especiales que necesita mucha

atención y cuidados individualizados para su desarrollo social, emocional e intelectual. Por esta razón, el 28 de agosto de 2019, el trabajador presenta una solicitud relativa a la distribución y ordenación de su jornada laboral, con el fin de poder conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, y así poder cuidar de su hijo. En ella, el trabajador solicita un cambio de la jornada de trabajo de lunes a viernes de 9.00 horas a 18.00 horas. La petición del trabajador es rechazada por la empresa, sosteniendo su decisión en motivos organizativos que afectarían a los demás empleados de la entidad. En la sentencia se explica que *se opone la empresa al recurso manifestando que todas las circunstancias personales del actor preexistían a su contratación y pese a ello aceptó una concreta jornada, pretendiendo compatibilizar el desempeño de su trabajo con una actividad por su propia cuenta, lo que evidencia una notable mala fe. Que el actor sólo pasa al turno de mañana cuando falta alguno de sus compañeros, de modo que asignar definitivamente al actor al turno de mañana supondría alterar el del resto de sus compañeros. El tribunal establece que la empresa actuó bien, ya que la empresa sufriría de manera grave el cambio del trabajador, y que afectaría de manera negativa al funcionamiento de la empresa*<sup>14</sup>. En esta sentencia podemos ver que, el objeto de la petición del trabajador es un cambio en la distribución y ordenación de la jornada, algo poco común en los litigios relativos al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

### **3.3.2.3. Forma de prestación**

El trabajador tiene derecho a solicitar un cambio en la forma de prestación de su trabajo para hacer efectivo su derecho a conciliar la vida familiar y profesional. Tras la pandemia del COVID-19, las solicitudes de adaptación de jornada relativas a la prestación del trabajo a distancia, concretamente a la realización del teletrabajo, se han elevado considerablemente como demuestra el alto número de sentencias sobre esta petición que parece que no está siendo aceptada por las empresas.

Actualmente el teletrabajo se regula en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia. El teletrabajo se clasifica como un subtipo del trabajo a distancia. Como se explica en su exposición de motivos, *el trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.*

---

<sup>14</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 54/2021 de 1 de febrero FJ 4, párrafo tercero. (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4910a30ca23dfb2f/20210503>)

En la citada ley (LTD), se define el trabajo a distancia como *la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*<sup>15</sup>. Por otro lado, se define el teletrabajo 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*<sup>16</sup>.

Cada sentencia analiza las circunstancias específicas de la prestación laboral y la situación del solicitante para ver si las empresas debían acceder a la petición solicitada por el empleado.

En estas sentencias, se analiza si se da una causa necesaria que justifique la solicitud del trabajador. Por ejemplo, se examina si las tareas que realiza el empleado pueden desarrollarse desde su casa o desde otro lugar elegido por él, o si la empresa puede proveer al trabajador de los medios necesarios para que pueda hacerse efectivo el teletrabajo. (Meléndez Morillo-Velarde, L. 2023).

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia núm. 1035/2023 de 14 de diciembre, la demandante, presta servicios para la empresa X, que, a su vez, la empresa X trabaja para la empresa Y. En 2020, ante la llegada del Estado de Alarma en España, se establece el teletrabajo como temporal y de manera excepcional. Durante esa época, la empresa X recibe quejas por parte de la empresa Y, ya que las llamadas deben realizarse desde un mismo IP y que debido a que cada trabajador se encuentra en su casa, los datos tardan más en llegar y el banco para el que trabajan se ve perjudicado.

Antes de la pandemia, en enero de 2020, la trabajadora solicita una reducción de su jornada con motivo del cuidado de sus hijas (nacidas en 2016, 2019 y 2022), pero se incorpora en junio de ese año. Al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora solicita teletrabajar de lunes a viernes durante su horario laboral (de 7h-15h). La empresa deniega su solicitud, ya que el teletrabajo es una medida extraordinaria que se solicitó durante la pandemia.

La pregunta que se plantea ante el presente caso es: ¿se vulneran los derechos fundamentales de la trabajadora al amparo del artículo 14 de la Constitución Española? Es

---

<sup>15</sup> Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, artículo 2 a)

<sup>16</sup> Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, artículo 2 b)

importante remarcar que, durante este pleito todavía no se había producido la modificación por el RDL 5/2023 del ET en su artículo 4.2 c) relativo a la conciliación<sup>17</sup>. La sentencia explica que *no se aprecia discriminación por razón de sexo ni por otros motivos ni tampoco vulneración del derecho a la igualdad, pues los acuerdos de teletrabajo suscritos por la empresa no son adaptaciones de jornada por guarda legal, sino acuerdos puntuales con motivo del Covid-19, extraordinarios y temporales. Y no se aprecia diferencia de trato respecto de otros trabajadores que se encuentren en circunstancias similares a la de la demandante, por lo que no hay vulneración de derecho fundamental* <sup>18</sup>.

Por tanto, como vemos, la prestación del trabajo es una de las adaptaciones que el trabajador puede solicitar ante la empresa. No obstante, no siempre se va a poder otorgar, como es en este caso, donde se argumenta que no hay violación de derechos fundamentales, concretamente de la prohibición de discriminación, pues como venía estipulado en el contrato, dicho trabajo no está acordado para desarrollarse de manera telemática.

#### **3.3.2.4. Duración de las adaptaciones**

Cuando la solicitud de adaptación es consecuencia del cuidado de hijos menores de 12 años, el límite temporal que se aplica es la propia edad del menor. En efecto, en cuanto éstos cumplan la edad indicada, los trabajadores ya no podrán sostenerse la solicitud de conciliación, de adaptación.

No obstante, este límite temporal no aplica cuando los hijos, a pesar de haber cumplido 12 años, son dependientes. Aunque en este caso, la solicitud de adaptación se funda en la dependencia del hijo, que debe ser demostrada, y ya no en su escasa edad. (Meléndez Morillo-Velarde, L. (2023))

Con carácter general la duración de las adaptaciones, sí suelen tener un fin. Por haber llegado al fin de lo acordado o por un cambio en las circunstancias que justifique el fin de esa situación. Sin embargo, ciertas situaciones no tienen una terminación clara o al menos precisa. Por ejemplo, si se trata del cuidado de un enfermo (cónyuge, por ejemplo), no se suele saber

---

<sup>17</sup> Artículo 4.2 c) ET, 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**, 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.**

<sup>18</sup> STSJ, Madrid, 14 de diciembre de 2023, Número de resolución 1035/2023

cuándo esa persona va a dejar de depender de los cuidados necesarios que sustentaron la petición de adaptación.

En caso de que la empresa quisiera solicitar certificados periódicos a los trabajadores que se encuentren en situaciones de adaptación, personalmente, no me parecería una medida razonable. En primer lugar, porque la empresa ya contaba con esa modalidad de trabajo durante un período determinado que quedó firmado tras el acuerdo de adaptación. Y en segundo lugar porque, como hemos venido comentado, la empresa no puede entrometerse en la vida privada del trabajador. Sin embargo, me parece razonable que, en aquellos casos en los que la duración no esté definida, por cuidado de un enfermo, la empresa podría acordar una fecha con el trabajador, para solicitar documentos y comprobar si la necesidad que justificó la adaptación persiste.

Cuando las adaptaciones llegan a su fin, como establece el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, *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.*

Cabe mencionar que en caso de que las circunstancias inviten a prorrogar el periodo previsto de adaptación, la persona trabajadora deberá solicitar de nuevo una adaptación iniciando otro proceso de negociación con la empresa distinto del anterior. Es decir, no es posible una renovación automática de la adaptación. (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

Si al llegar el momento de finalización de la adaptación, las necesidades del trabajador siguen siendo las mismas, y la empresa no ha sufrido ningún cambio en su capacidad organizativa, la empresa no tendría motivos para denegar la petición de prórroga. Pero siempre es necesario una negociación entre ambas partes (Gorelli Hernández, J. (2020)).

### **3.3.3. Requisitos a acreditar por el solicitante**

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, establece que, los trabajadores que deseen solicitar su adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar y laboral tendrán dos vías para poder llevarlo a cabo: a través de la negociación colectiva o de forma individual.

El procedimiento de solicitud puede fijarse conforme a la negociación colectiva. En los convenios colectivos se hace referencia a la conciliación, de esta manera se establece que *las partes firmantes de este convenio colectivo reseñan la modificación del artículo 34.8 del*

*Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en referencia a 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<sup>19</sup>. Asimismo, se reconoce este derecho mencionando que Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar, conforme el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, 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 lo no expresamente previsto en el presente convenio será de aplicación lo regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup>.*

En defecto de negociación colectiva, el ET establece que la solicitud individual del trabajador debe enviarse por escrito a la empresa. En ella, debe explicar los motivos por los que solicita la adaptación y el cambio concreto que solicita. La supone el inicio del proceso de negociación con el trabajador.

Una solicitud correcta debe indicar los motivos de la petición de adaptación, reducción de trabajo o teletrabajo. A este respecto, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de noviembre de 2021 (JUR 2022, 24602), en la cual se deniega la solicitud a una madre, que está separada y que *no ha indicado “cómo se distribuye la custodia del menor entre ambos progenitores que se fijó en la resolución que así la acordó, lo que hace que sea prácticamente imposible determinar si está o no justificada la petición que se realiza por la actora para hacer efectivo su derecho a la conciliación”*<sup>21</sup>.

Sin embargo, es importante destacar que, el trabajador no está obligado a *justificar los motivos por los cuales no opta por otra forma distinta de satisfacer su necesidad de conciliación, la cual pudiera ser menos gravosa para la empresa* (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)). Lasaosa explica que no es asunto ni de la empresa ni del órgano competente, establecer otras

---

<sup>19</sup> II Convenio Colectivo centros y servicios veterinarios. Disposición 21910 del BOE, núm 255 de 2023 (<https://www.boe.es/boe/dias/2023/10/25/pdfs/BOE-A-2023-21910.pdf>)

<sup>20</sup> III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). BOE» núm. 85, de 6 de abril de 2024, páginas 38940 a 39010. ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6846](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6846))

<sup>21</sup> STSJ Madrid de 16 de noviembre de 2021 (JUR 2022, 24602)

opciones a las ofrecidas por el trabajador, ya que es asunto del propio trabajador elegir cómo quiere conciliar su vida familiar y laboral.

En caso de dependencia de algún familiar, o hijo mayor de 12 años, el trabajador debe presentar los documentos necesarios para acreditar dicha dependencia. En muchas ocasiones, como en el Tribunal Superior de Justicia, en su sentencia con número de resolución 20/2024, de 10 de enero, la actora lleva prestando sus servicios para la empresa X desde 2005. Un familiar cae enfermo (su hermana) y, por tanto, necesita ayuda y asistencia, por lo que es dependiente. La actora solicita a su empresa una adaptación para el cuidado del enfermo. La empresa acepta su petición, pero de manera temporal, sujeta a la condición de que la actora entregará los documentos necesarios que la empresa le pide. La actora intenta obtener los papeles que acrediten la dependencia de la persona que debe cuidar, pero la documentación nunca se remitió a la empresa, lo que conllevó al fin de la adaptación.

En mi opinión, el derecho a conciliar no puede depender de la situación de otra persona diferente del solicitante, aunque también esté obligada al cuidado del hijo menor, o a cargo de otros sujetos dependientes (un hijo mayor de 12 años, el familiar o el conviviente). Es por ello que, tampoco me parece razonable que otra persona (en este caso una empresa), pueda organizar la vida privada de sus trabajadores. En este caso, solicitando la documentación para comprobar la gestión en la custodia de un hijo de dos personas en común. Además, se puede dar el caso en el que la otra persona no quiera conciliar o simplemente cuidar del menor, y por tanto, es la única vía que tiene. La empresa se debe limitar a intentar concretar un punto de encuentro con el trabajador, para que éste pueda conciliar su vida familiar y laboral.

Respecto a este tema, resulta relevante, de nuevo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 20/2024 de 10 de enero, en la que se concluye lo siguiente: *lo único que está en cuestión es si concurre el supuesto habilitante, esto es, si la adaptación solicitada es necesaria para ejercer el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.* En esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia, la demandante solicitaba un cambio en su horario de trabajo, que constaba de dos sábados al mes de 9.00-13.00. La hermana de esta trabajadora cae enferma y dependiente, y la trabajadora solicita la adaptación para atenderla. No obstante, tienen más hermanos que podrían ayudar a la enferma cuando la trabajadora se encuentre en su trabajo, esto es, dos sábados al mes. Sin embargo, ante esta situación, la Sala señala que *la sentencia dice que, al existir otros tres hermanos, con distintas circunstancias familiares y vitales, esos dos sábados al mes podrían ser cubiertos por alguno de ellos, pero ese argumento*

*no puede ser admitido por cuanto el derecho del artículo 34.8 debe considerarse de naturaleza individual y no es competencia de la empresa ni de los órganos judiciales asumir la organización de la vida familiar.* Ante esta situación, la sala explica que *teniendo en cuenta la situación del domicilio de la hermana y la del centro de trabajo basta con fijar la hora de salida a las 12:00 horas. Es cierto que la adaptación de la jornada solicitada por la trabajadora es finalista e incurriría en responsabilidad en el caso de que se utilizase de forma desviada y no para los fines concedidos, pero no podemos partir de ninguna presunción de mala fe y por tanto hemos de asumir que la necesidad acreditada de atención de su hermana los sábados por la mañana va a ser atendida por la trabajadora recurrente.*

Otra sentencia que resulta relevante es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 73/2024 de 26 de enero. El trabajador es padre de dos hijas, menores de 12 años, nacidas en 2016 y en 2020. La mayor, acude al colegio en horario de 9.00 a 16.00, y la otra, de 9.00 a 16.30. EL 8 de septiembre de 2022, el trabajador solicita una adaptación y concreción horaria de lunes a domingo con descansos rotativos de 7.30 a 15.13, con motivos de conciliación laboral y familiar. La empresa le responde el 16 de septiembre, solicitando un certificado horario de su mujer y otro certificado horario del colegio de sus hijas, y argumentando que su solicitud produce inconvenientes de organización en la empresa. El 10 de octubre, tras la ausencia de respuesta por parte del trabajador, la empresa responde que resulta imposible valorar su petición (*"transcurrido el tiempo sin que por su parte se haya procedido a hacer entrega de la documentación resulta del todo imposible valorar la necesidad real que Ud. Tiene de la concreción horaria*). La madre de las menores disfruta de una reducción horaria de 9.30 a 14.30, establecida mediante sentencia del Juzgado Social de Barcelona número 25.

El fundamento de derecho tercero alega que existe una vulneración de los artículos 14 y 39 de la Constitución Española, y del 38.4 del Estatuto de los Trabajadores. Y explica que *no podemos olvidar la nueva perspectiva legal del derecho de adaptación de jornada y horario, para el mero disfrute de cada progenitor de sus hijos menores, siendo una realidad incuestionable, que cada progenitor, quiere disfrutar individualmente y en familia de sus hijas, el mayor tiempo posible; y que esta atención por ambos progenitores de sus hijos, redunde en beneficio de las menores, e implica un mejor reparto de las tareas de cuidado y atención de los hijos menores*<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 73/2024 de 26 de enero

Por tanto, este es otro ejemplo de que la empresa no puede entrometerse en la vida privada del trabajador, buscando alternativas fuera de la relación trabajador y empresa. Con estos ejemplos de las citadas sentencias, podemos concluir que, para realizar una solicitud correcta, no son necesarios ni pertinentes los documentos relativos a los horarios laborales o escolares de los familiares del trabajador. Esta sentencia cuestiona, principalmente, la idea de que deba conciliar sólo un progenitor, y apoya la idea de la corresponsabilidad.

### **3.4. Negociación con la empresa**

Cuando la empresa recibe la solicitud debe iniciar un proceso de negociación con el trabajador, con el fin de llegar a un acuerdo a su petición. Este proceso, mediante el cual se negocian los intereses de ambas partes, debe ser llevado a cabo con la máxima rapidez. La negociación entre el trabajador y la empresa tiene un plazo límite de 15 días para llegar a un acuerdo. Es importante mencionar que, en caso de que la empresa no responda dentro del plazo establecido, se presume que se ha concedido al trabajador su petición<sup>23</sup>.

La empresa debe responder a la petición del trabajador por escrito en el plazo señalado, y debe argumentar y sostener los motivos que le han llevado a tomar su decisión. La empresa no puede rechazar de manera automática la petición de un trabajador sin justificar dicha decisión. Por ello, en caso de negativa por parte de la empresa, ésta deberá, además de argumentar su decisión, ofrecer alternativas al trabajador.

Respecto a las alternativas que la empresa debe ofrecer al trabajador en caso de rechazar su propuesta, destaca la Sentencia del Juzgado Social de Guadalajara 115/2023 de 25 de julio. En ella, la trabajadora presta servicios para la empresa X desde 2014, y desde 2016 disfruta de una reducción de su jornada con motivo del cuidado de su hijo menor de doce años. En 2019, debido a la pandemia del COVID-19, todos los empleados de la empresa pasaron a prestar sus servicios a distancia, teletrabajando. Esta fue una medida temporal aplicada durante la pandemia. Tras ésta, en abril de 2023, se retomó el trabajo de manera presencial para todos los trabajadores. En ese mismo momento, el 2 de abril de 2023, la trabajadora solicita teletrabajar todos los días de la semana, para poder cuidar de su hijo menor de doce años. Subsidiariamente, solicita teletrabajar tres días por semana. Se inició un período de negociación como marca la

---

<sup>23</sup> Artículo 34.8 ET: (...) *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.*

ley, y en este caso, la empresa alega que no puede aceptar la petición principal (teletrabajar toda la semana). No obstante, la empresa, además de argumentar su negativa a la propuesta de la trabajadora, le ofreció como alternativa teletrabajo durante tres días a la semana (organizándolos como ella quisiese), lo que permitía la conciliación laboral y familiar de la trabajadora sin perjudicar de manera grave la organización de la empresa, y se explica así *con la distribución de la jornada presencial y a distancia se establece un equilibrio razonable para ambas partes, sin que sea necesario en el caso de autos entrar a valorar como deben realizar la atención del menor los progenitores, como se ha pretendido introducir en el debate, sobre si la trabajadora con el horario de trabajo que actualmente tiene reconocido tampoco podría llevar o recoger al menor en su centro escolar, porque la atención del menor es una obligación de ambos progenitores y serán ellos los que se organizarán de la forma que consideren más razonable y para facilitar estas tareas a la madre es por lo que se amplía el tiempo de trabajo a distancia de la madre.*

Por tanto, la sentencia estima parcialmente, ya que la petición principal sobre teletrabajo total es desestimada.

Ante la solicitud del trabajador, la empresa puede tanto aceptar la demanda en su totalidad como rechazarla de manera total o parcial. En este último caso, siempre debe argumentar su respuesta y ofrecer otras alternativas para el trabajador. En caso de que la solicitud vaya a ser aceptada en su totalidad, no resulta necesario iniciar un proceso de negociación con el trabajador, pues la empresa está de acuerdo con su petición y encaja con las posibilidades organizativas de ésta (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

Como se ha mencionado, la empresa debe iniciar un proceso de negociación con el trabajador, que tendrá una duración máxima de quince días. En caso de no ser aprobada, la empresa deberá proponer alternativas para el trabajador. A este respecto, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, núm. 1793/2023 de 27 de noviembre, por la cual la trabajadora es madre de dos hijos de 10 y 7 años. En 2022 solicita la modificación al turno fijo de mañana con motivo del cuidado de sus hijos. Este cambio es rechazado por la empresa, que tras la solicitud de la demandante sólo se dirige a ésta para solicitar los documentos necesarios. La demandante explica que no se ha dado un proceso de negociación como tal, simplemente la empresa ha solicitado unos documentos. Como explica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen derecho tanto a un proceso de negociación, como en caso de rechazo de su petición, una propuesta de alternativas. Además, se establece que la denegación de su derecho de adaptación, puede vulnerar el derecho a no discriminación por razón de sexo: *tal como indicamos en nuestra Sentencia n.º 3697/2020, de*

*30 de julio, en el abordaje de las demandas de adaptación por conciliación debemos tener muy presente la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo, que subraya la dimensión constitucional de los derechos conciliatorios, exponiendo en la Sentencia de 21 de marzo de 2011 (recurso 54/2010) que la denegación o limitación de esos derechos puede incidir en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras, por lo que se encuentra en juego el ejercicio de un derecho fundamental, habiéndose apreciado y reconocido la garantía contra la lesividad por el ejercicio de derechos conciliatorios.*

Por tanto, se estima el recurso de suplicación de la trabajadora, y se le declara el derecho a trabajar en horario de 9.30 horas a 16.42 horas, de lunes a viernes.

Por otro lado, enlazando con esta misma cuestión de la falta de negociación con la sentencia mencionada, cabe mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 1838/2022 de 21 de marzo. En la cual, la es madre de un hijo nacido en 2017, y es por ello por lo que, en 2021, solicita una adaptación de su jornada de trabajo, que es rechazada por la empresa. La trabajadora demanda dicha negativa, alegando una vulneración del artículo 34.8 ET, donde se otorga al trabajador el derecho de negociar con la empresa su solicitud, ya que no ha existido ningún proceso de negociación ni una propuesta de alternativas ante la negativa de la empresa a aceptar su solicitud. Por tanto, el tribunal estima la pretensión de la trabajadora, reconociendo su derecho a adaptar su jornada al turno fijo de mañana de 8.00 horas a 14.00 horas.

En conclusión, podemos destacar lo mencionado en la primera sentencia (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, núm. 1793/2023 de 27 de noviembre) con referencia a esta última, que dice lo siguiente: *se trata de una actuación empresarial análoga a la que analizamos en nuestra Sentencia n ° 1838/2022, de 21 de marzo, en la que ya expusimos que "no podemos entender que esta negativa, precedida de una comunicación en que no se efectuaba propuesta alguna, ni se planteaba alternativa, ni se abría un periodo de negociación propiamente dicho, pueda entenderse como cumplimiento del preceptivo trámite previsto legalmente, para el que, además, se fija un período máximo de treinta días que ha de entenderse como necesario para el mínimo intercambio de posiciones y, en su caso, de propuestas alternativas. A tal efecto, hemos venido admitiendo que la negociación sea de carácter mínimo, consistiendo en intercambio de propuestas (sentencia de 3 de junio de 2021 -recurso 5079/2020 -), pero lo que no puede admitirse es que la empresa soslaye la apertura*

*del período mismo de negociación, limitándose a remitir una comunicación denegatoria de la solicitud*<sup>24</sup>.

Por último, la negociación entre la empresa y el trabajador puede terminar por distintos motivos: se desiste la solicitud; se acepta; se deniega; se propone otra alternativa que es aceptada; transcurso de los quince días sin haber llegado a un acuerdo...etcétera. Con cualquiera de estos motivos la empresa debe actuar de la misma manera, debe comunicar por escrito al trabajador cual es el motivo con el que se finaliza la negociación. No obstante, las comunicaciones verbales no están permitidas para dar por finalizado el proceso de negociación. La respuesta, sin embargo, puede darse por medios telemáticos, por ejemplo, vía WhatsApp o correo electrónico, que sí serían medios aceptables (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)).

### **3.4.1. La empresa no contesta: ¿qué debe hacer el trabajador?**

Como se ha explicado, la empresa dispone de un plazo máximo de 15 días, para tomar una decisión razonada ante la solicitud del trabajador.

Como se menciona en la ley, si transcurrido dicho período la empresa se abstiene de responder, se presume que al trabajador se le ha sido otorgada su petición (*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*).

Por tanto, en caso de que la empresa no responda a la petición del trabajador, se dará por aceptada. El trabajador podría disfrutar directamente de lo solicitado. En caso de que el empresario tomase represalias, el trabajador estaría protegido. Con esta medida se protege al trabajador frente a la inacción del empresario y evita que se judicialice la inacción, de manera que se obliga a la empresa a negociar y decidir sobre la petición del trabajador.

Por otra parte, en caso de que la solicitud sea rechazada, el trabajador cuenta con un plazo de veinte días para presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social<sup>25</sup>. Este plazo empieza a contarse desde que el trabajador recibe la decisión de la empresa.

---

<sup>24</sup> STSJ Barcelona, 27 de noviembre de 2023, número de resolución 1793/2023, página 4. (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2f6d9928746cb178a0a8778d75e36f0d/20240117>)

<sup>25</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, artículo 139 a)

### 3.4.2. Razones para denegar una solicitud

Como se ha explicado, la empresa puede rechazar total o parcialmente una solicitud. A continuación, se explicarán diferentes argumentos utilizados por las empresas para sostener sus decisiones ante la solicitud del trabajador.

- a) *Cuando la solicitud no es para conciliar si no para trabajar en otra empresa o por cuenta propia*

En varias ocasiones, se da el caso de un trabajador que también se a una actividad propia. En esta situación, es necesaria adaptar la medida *al fin pretendido por la norma*. Por lo tanto, es legítimo que la empresa deniegue su petición.

Respecto a este tema, resulta relevante la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 54/2021 de 1 de febrero, que explica que, *resulta acreditado que el actor compagina su actividad con una actividad por cuenta propia (...), lo que resulta ciertamente contradictorio con la afirmación relativa a la necesidad de concentrar su jornada en una cierta franja horaria para poder así atender de mejor manera a uno de sus hijos*. En este sentido, el Tribunal señala que *se resulta acreditado que el actor compagina su actividad de comercial con una actividad por cuenta propia, consistente en la grabación de imágenes por Dron, lo que resulta ciertamente contradictorio con la afirmación relativa a la necesidad de concentrar su jornada en una cierta franja horaria para poder así atender de mejor manera a uno de sus hijos*.

En conclusión, se establece que *no resulta desproporcionado que la empleadora deniegue la solicitud de quien pretende ser adscrito a un concreto turno, cuando las consecuencias de tal medida conllevarían una reestructuración del resto de la plantilla pues alguno de los compañeros adscritos al turno de mañana debería pasar a desempeñar el turno de tarde, o cuanto menos prestarlo de manera rotativa, más aún cuando al propio trabajador le resta tiempo para ocuparlo en otras actividades profesionales*<sup>26</sup>.

- b) *Ya se concedió cierta medida de conciliación y no han cambiado las circunstancias*

---

<sup>26</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 54/2021 de 1 de febrero (<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4910a30ca23dfb2f/20210503>)

Otro de los motivos viene explicado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 121/2024 de 9 de febrero, la trabajadora es madre de una niña nacida en 2019 que acude al centro escolar, con horario de mañanas de lunes a viernes. El 13 de marzo de 2023, la trabajadora, solicita a la empresa una adaptación de su jornada para cuidar de su hija, en la carta ofrece dos opciones distintas. La primera, trabajar de lunes a viernes con horario de 9.30 a 15.30; y la segunda opción, trabajar de lunes a sábado de 10.00 a 15.00. La empresa le responde el 23 de marzo, aceptando la segunda opción ofrecida por la trabajadora.

El 4 de abril, la trabajadora se dirige de nuevo a la empresa solicitando un cambio de horario de lunes a viernes de 9.00 a 15.00, que la empresa rechaza.

En esta situación, la sentencia explica que *debe haber una necesidad que justifique la adaptación solicitada, y en este caso no existe esa necesidad. Y no existe porque el 23.03.2023 la empresa concedió a la trabajadora una adaptación de jornada en la segunda de las dos opciones que la actora había solicitado. Por tanto, la sentencia concluye que tal petición debe ser desestimada si no se ha probado que las circunstancias han cambiado desde el pacto de 23.03.2023, es evidente que no existe la necesidad de la adaptación, y la demanda se debe desestimar.*

A su vez, podríamos clasificar esta misma sentencia en otra categoría relativa al incumplimiento de los requisitos legales.

Como se ha venido explicando, la petición del trabajador debe argumentarse sobre una causa que justifique aquello que está pidiendo, y además debe probarla. Es decir, el trabajador debe incorporar a su petición los documentos que demuestren que su petición se adecua a una necesidad y que se justifica mediante ésta.

### *c) Cuestiones organizativas*

Otro de los motivos que se aplican para rechazar una solicitud es por causas organizativas de la empresa. Sin embargo, la empresa debe probarlas, razonarlas y justificarlas en su respuesta al empleado. Resulta procedente mencionar la Sentencia del Juzgado Social Sección 6 de Barcelona, núm. 381/2021 de 28 de noviembre. En ella, se explica que un trabajador padre de dos hijos disfruta de una reducción de jornada con motivo de conciliar su vida familiar y laboral. Tras un período de tiempo, el empleado propone retomar la jornada total de su trabajo, pero solicita poder compaginarlo con parte del horario de su jornada en modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo).

En este caso, su solicitud es rechazada pues, la empleadora no ofrece la posibilidad de prestar trabajo a distancia, ni los dispositivos necesarios para teletrabajar como móviles o ordenadores portátiles. Tras el periodo de negociación, y la denegación de su solicitud, la empresa propone alternativas al trabajador para que éste pueda compaginar sus obligaciones laborales y familiares. Entre ellas destacan, a parte de aceptar el regreso a jornada completa, le ofrecían flexibilidad horaria que se adapte a las necesidades de ambas esferas de su vida. En la sentencia se considera que, la empresa a pesar de denegar su petición cumple con todas las obligaciones que vienen exigidas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que el juzgado lo ve razonable.

Cabe destacar la Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid, sección 4, núm. 180/2020 de 21 de julio. En esta sentencia, encontramos el caso de una trabajadora que presta servicios para la EMPRESA X, en turno de mañana, concretamente de 7.00 de la mañana a la 13.00 de la tarde. En este caso, al tratarse de una empresa con un número reducido de trabajadores, la adaptación de uno de ellos repercute de manera más severa en los demás trabajadores, ya que ellos también sufrirán cambios en sus horarios, que quizá les complique la conciliación laboral y familiar. Estas circunstancias, explicadas y razonadas por la empresa, seguidas de un proceso de negociación entre ésta y el trabajador, hacen que resulte admisible la negativa de la empresa a aceptar la petición del empleado.

En todo caso, tal y como explica la Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca sección 2, de 4 de febrero de 2022 (rec. 265/2021), la negativa de la empresa a una solicitud de adaptación de jornada, no puede basarse en argumentos vagos o genéricos. La empresa debe justificar por qué la solicitud del trabajador es inviable, atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Por ello, no resulta suficiente explicar que el motivo de su rechazo se debe a causas organizativas generales, sino que la empresa tiene la obligación de demostrar que la solicitud que le plantea su empleado realmente implica un perjuicio grave para el funcionamiento de su empresa. Por tanto, se deben explicar las causas siendo éstas objetivas y razonables, que sirvan de fundamento para rechazar la solicitud de adaptación de jornada planteada por el trabajador.

No obstante, estas justificaciones no pueden ser a su vez discriminatorias. Así, resulta relevante la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2021, que versa sobre el recurso de amparo de una trabajadora que, tras solicitar y obtener una reducción de jornada por cuidado de su hija menor en 2018, trabaja de lunes a viernes. En 2019, la empresa le comunica que, ha

decidido añadir a su jornada 1 hora y 30 minutos de trabajo los sábados. La demandante, argumenta que la modificación de su horario es discriminatoria por razón de sexo y vulnera su derecho a la conciliación familiar y laboral. La empresa, justifica la decisión por razones organizativas y la falta de personal para las guardias de fin de semana.

La demanda inicial fue desestimada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, por ello, agotada la vía ordinaria, la demandante interpuso un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. El Ministerio Fiscal, por su parte, considera que la sentencia del juzgado no ha valorado la dimensión constitucional del caso y que la modificación del horario podría ser una discriminación indirecta por razón de sexo.

El Tribunal explica que *el hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si modificar el horario de la demandante de amparo constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes, supone, como señala la recurrente en amparo, no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE, en relación con el art. 39.3 CE.* Por tanto, se explica que se debería haber examinado por parte del órgano judicial que, la necesidad de la empresa de falta de empleados los sábados, no solo afectaba a cuestiones organizativas de la misma, si no que podía llegar a afectar, como ha sucedido, a la conciliación familiar y laboral de la trabajadora. Por tanto, como concluye el tribunal, *la decisión del órgano judicial de desestimar la pretensión de la recurrente de no prestar servicios una hora y media los sábados, sin analizar hasta qué punto dicha pretensión resultaba necesaria para conciliar su vida familiar y laboral, nos lleva a concluir que no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales el derecho fundamental de la recurrente a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). La negativa del órgano judicial se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina<sup>27</sup>.*

### **3.4.3. Compensación por daños morales**

En numerosos pronunciamientos cuando se concede la medida de conciliación reclamada por el trabajador además se concede una indemnización de daños y perjuicios

---

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2021 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11301](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11301))

(incluyendo los daños morales) si se, solicitó y se consideran que estos se derivaron del rechazo empresarial carente de justificación.

El daño moral que genera la acción indemnizatoria es el *representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, incluso, resultados, tanto si implican una agresión directa a bienes materiales, como al acervo extrapatrimonial de la personalidad*<sup>28</sup> (Meléndez Morillo-Velarde, L. 2023).

El artículo 182.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social, explica que *cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

La conciliación laboral y familiar está muy vinculada al derecho de igualdad, recogido en el artículo 14 de nuestra constitución. Por tanto, en muchas ocasiones cuando se vulnera el derecho de conciliación de los trabajadores, se puede llegar a vulnerar también el derecho a la igualdad recogido en el artículo 14 CE, y todo ello, provocando un derecho a una indemnización por el daño causado. (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)). Así se establece expresamente ahora en el artículo 4.2 c) del ET.

En este mismo sentido, cabe mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria, rec. 789/2020 de 16 de marzo de 2021. En ella, la trabajadora es madre de una niña menor de 12 años. Ella solicita trabajar a distancia (en modalidad de teletrabajo), con motivo de conciliación de su vida laboral y familiar. La empresa rechaza su petición, alegando que no es posible por motivos técnicos y organizativos de la empresa.

La trabajadora demanda a ésta alegando motivos de discriminación por razón de sexo, y que, por tanto, se vulnera su derecho a la conciliación. Además, por otro lado, alega que la empresa no ha explicado la imposibilidad de que ella realice sus servicios a distancia, y los problemas organizativos que esto le supondría.

---

<sup>28</sup> (STS, Sala I, 25-6-1984).

El Tribunal Superior de Justicia, reconoce el derecho de la trabajadora a una indemnización por los daños morales sufridos. Esto se debe a que su solicitud de adaptación no ha sido justificada de manera razonada y adecuada por la empresa, ya que su rechazo no estaba justificado.

#### Cuantía de la indemnización de daños y perjuicios no tasada

Respecto a la cuantía (Lasaosa Irigoyen, E. (2022)), para determinar la indemnización por la vulneración de derechos fundamentales, se suele utilizar como referencia el importe de las sanciones previstas por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Esta medida se considera una pauta orientativa, aunque no obligatoria.

Sin embargo, la dificultad se encuentra en decidir qué artículo específico de la LISOS se debe aplicar.

Algunas decisiones judiciales consideran la conducta empresarial como una infracción grave, basada en el artículo 7.5 de la LISOS, que regula diversas normativas laborales (*la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores*). En este caso, al ser una infracción grave se hace referencia al artículo 40.1 b) de la LISOS para determinar la cuantía de la indemnización (*multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros*).

Por otro lado, otras sentencias interpretan la conducta empresarial como una infracción muy grave, equiparándola a las previstas en el artículo 8.12 de la LISOS (*decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables...*). Esto lleva a utilizar el artículo 40.1 c) de la misma ley como referencia para la cuantificación de la indemnización (*en su grado mínimo, de 7501 a 30000 euros; en su grado medio de 30001 a 120005 euros; y en su grado máximo de 120006 euros a 225018 euros*).

Además, en ocasiones se tienen en cuenta circunstancias específicas como atenuantes o agravantes del daño, lo que influye en la cantidad final de la indemnización.

#### **4. Conclusiones**

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ha sufrido una modificación significativa con la promulgación del Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, que traspone la Directiva (UE) 2019/1158. Esta reforma amplía el derecho de conciliación al reconocer el cuidado, no solo de hijos menores de 12 años, sino también de cónyuges, parejas de hecho, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que, por diversas razones, no puedan valerse por sí mismas. Esta ampliación refleja una comprensión más amplia de las responsabilidades familiares que enfrentan los trabajadores en la actualidad, adaptándose así a las nuevas realidades sociales y familiares.

Como se ha mencionado, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los trabajadores el derecho a solicitar adaptaciones en su jornada laboral para conciliar la vida personal y laboral. Este derecho de conciliación es inherente a los empleados y constituye un aspecto fundamental de sus condiciones laborales. En mi opinión, este derecho es crucial porque es un componente esencial de sus condiciones laborales, y que implica que el bienestar de cada uno de los trabajadores está completamente vinculado a su capacidad y facilidades para poder equilibrar ambas esferas de sus vidas.

Sin embargo, es importante destacar que esta norma no impone una obligación estricta a la empresa de aceptar las propuestas del trabajador de manera automática. En cambio, la empresa está obligada a iniciar un proceso de negociación con el trabajador para llegar a un acuerdo que resulte, en la medida de lo posible, beneficioso para ambas partes. Esta negociación es fundamental, y como se ha visto tras la lectura de numerosas sentencias, es necesaria en el proceso previsto en el artículo 34.8 ET.

Por otra parte, la empresa tiene la responsabilidad de justificar su decisión en caso de rechazar la propuesta del trabajador. En el caso de una negativa, la empresa también debe ofrecer una alternativa al trabajador que permita conciliar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva. Este proceso muestra la importancia de un diálogo abierto y constructivo entre empleadores y trabajadores, dirigida a encontrar soluciones que satisfagan las necesidades de ambas partes, de manera justa y razonada, tal y como menciona el artículo que nos concierne.

Para hacer efectiva su conciliación laboral y familiar, el trabajador dispone de diversas herramientas que puede proponer a la empresa. Además de la adaptación de la jornada laboral, el trabajador puede solicitar una ordenación y distribución diferente de su jornada. Aunque estas modalidades son menos comunes en la práctica y en la jurisprudencia, como se ha podido comprobar, siguen siendo opciones viables para aquellos trabajadores cuyas circunstancias lo requieran. La falta de litigios relacionados con estas opciones puede deberse a varios factores, como la aceptación por parte de la empresa de las propuestas del trabajador o la ausencia de solicitudes específicas por parte de los empleados.

Como se ha explicado, estas adaptaciones están sujetas a una duración, que, en el caso de hijos menores de 12 años, será la edad del menor. En otras situaciones, se podrían exigir documentos para comprobar la finalización de la adaptación, y en caso de prórroga, se deberá iniciar un nuevo proceso de negociación.

Para finalizar, me gustaría mencionar algunas perspectivas de futuro que considero relevantes relativas al artículo que nos concierne. En primer lugar, la tendencia hacia una jornada laboral más flexible continuará en aumento, y con ello, se solicitará un aumento de la flexibilidad laboral. Esto conllevará un crecimiento del teletrabajo, y la búsqueda de nuevas formas que permitan una mayor flexibilidad que permita a los trabajadores una mayor facilidad para lograr una conciliación laboral y familiar.

Por otro lado, el mundo tecnológico seguirá creciendo a una gran velocidad, lo que favorecerá a la creación de medidas que, haciendo uso de las nuevas tecnologías, logrará una mayor conciliación de los trabajadores. Además del teletrabajo, que seguirá adquiriendo popularidad, otras medidas permitirán una reducción de la carga de trabajo presencial, favoreciendo el trabajo a distancia, y logrando así una mayor conciliación para los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R. (s. f.). “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p.69-119

Alejandro. (2023, 28 octubre). Cambiar y adaptar el horario para conciliar la vida laboral y familiar. Alejandro. <https://www.cuestioneslaborales.es/cambiar-adaptar-horario-conciliar-la-vida-laboral-familiar/>

Basterra Hernández, M. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

De Conocimiento E Innovación, A. |. Á. (2023, 21 julio). Diez claves del nuevo régimen de las modificaciones estructurales. Cuatrecasas. <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/mercantil/art/diez-claves-nuevo-regimen-modificaciones-estructurales>

Gorelli Hernández, J. (2020). La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida. *Derecho de las relaciones laborales*, (2), 111-125.

La opinión experta de Cuatrecasas: La adaptación de jornada del art. 34.8 ET: ¿cómo se equilibran las necesidades de la persona trabajadora y las empresariales? (s. f.). <https://www.caeb.es/la-opinion-experta-de-cuatrecasas-la-adaptacion-de-jornada-del-art-34-8-et-como-se-equilibran-las-necesidades-de-la-persona-trabajadora-y-las-empresariales/#:~:text=El%20art.,o%20productivas%20de%20la%20empresa.>

Lasaosa Irigoyen, E. (2022). Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral (Vol. 1446). ARANZADI/CIVITAS.

López Álvarez, MJ. (2019). “Conciliación en clave de corresponsabilidad. Reflexiones a partir de la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional”

López Balaguer, M. (2019). El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 93-118.

Meléndez Morillo-Velarde. L (2023). El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*.

Molina Liétor, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(2), 37-54.

Preciado Domènech, C. H. (2021). Conciliación vida familiar y laboral (modificación de jornada). Discriminación por razón de género. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-7. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001341](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001341)

RDL 5/2023 Conciliación de la vida familiar y laboral. Nuevos permisos laborales. (2023, 21 julio). Cuatrecasas. <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/rdl-5-2023-conciliacion-familiar-laboral-nuevos-permisos>

Rojo Torrecilla, E. (2021). Interpretación integradora. del art. 34.8 LET: Adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar. *Revista de jurisprudencia laboral*. [https://doi.org/10.55104/rjl\\_00260](https://doi.org/10.55104/rjl_00260)

Sanchez Urán Azaña, Y. (2019). Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. [https://doi.org/10.55104/rjl\\_00100](https://doi.org/10.55104/rjl_00100)

Viqueira Pérez, C. (2021). Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET). *Revista de Jurisprudencia Laboral*. [https://doi.org/10.55104/rjl\\_00240](https://doi.org/10.55104/rjl_00240)

Viqueira Pérez, C. (2021). Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET).

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001268](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001268)

#### **a. Identificación normas básicas**

Constitución Española, BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. DEROGADO  
BOE núm. 64 de 14 de marzo de 1980

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Convención sobre los Derechos del Niño, 1989.

Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

Ley Orgánica 10/1992, de 28 de diciembre, por el que se autoriza la ratificación por España del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht, el 87 de febrero de 1992  
BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 1992

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-28738>

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

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

BOE núm. 189 de 8 de agosto de 2000

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

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

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo

BOE núm. 166 de 12 de julio de 2007

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

BOE núm. 182 de 30 de julio de 2011

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13119>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

BOE núm. 162 de 07 de julio de 2012

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

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. 155 de 24 de octubre de 2015

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

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

DUOE núm. 188, de 12 de julio de 2019,

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>

Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia

BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021

Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

## **b. Sentencias seleccionadas**

### **i. TJUE**

Sentencia de 16-6-16, asunto Rodríguez Sánchez C-351/14

[https://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=180328&part=1&doclang=ES&text=&dir=&occ=first&cid=3598222](https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=180328&part=1&doclang=ES&text=&dir=&occ=first&cid=3598222)

Sentencia de 18-9-19, asunto Ortiz Mesoneros C-366/18

[https://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=217867&part=1&doclang=ES&text=&dir=&occ=first&cid=3598222](https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?mode=lst&pageIndex=0&docid=217867&part=1&doclang=ES&text=&dir=&occ=first&cid=3598222)

### **ii. TC**

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 119/2021

Recuperado de: CENDOJ [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11301](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11301))

### iii. Jurisdicción ordinaria: TSJ y SJ

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 310/2023, de 26 de abril

Recuperado de: CENDOJ,

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/03c469f567e00786a0a8778d75e36f0d/20230605>

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 3576/2020 de 21 de noviembre de 2023

Recuperado de: CENDOJ

(<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2a70921761b6cb66a0a8778d75e36f0d/20231204> )

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santander, núm. 735/2023, de 3 de noviembre

Recuperado de: CENDOJ,

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e29dcee8b743c548a0a8778d75e36f0d/20231121>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 24/2024 de 12 de enero

Recuperado de CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, núm. 54/2023 de 11 de enero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 20/2024 de 10 de enero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0a2275213a2a75aca0a8778d75e36f0d/20240202>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, núm. 1793/2023 de 27 de noviembre

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2f6d9928746cb178a0a8778d75e36f0d/20240117>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 1838/2022 de 21 de marzo

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fd8a2225bc033bbb/20220516>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 1035/2023 de 14 de diciembre.

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba0e444643932412a0a8778d75e36f0d/20240118>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, núm. 13/2021 de 19 de enero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2e588284d23f36cb/20210225>

STSJ Madrid de 16 de noviembre de 2021 (JUR 2022, 24602)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, núm. 52/2024 de 18 de enero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a0e9952dd8d4bfc1a0a8778d75e36f0d/20240213>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm.121/2024 de 9 de febrero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d42d9af882144823a0a8778d75e36f0d/20240313>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 3642/2023 de 26 de julio

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/128c45a83117c7cca0a8778d75e36f0d/20230901>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 54/2021 de 1 de febrero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4910a30ca23dfb2f/20210503>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria, núm. 789/2020, de 16 de marzo de 2021

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/720e973a8ded3340/20210624>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Coruña, núm. 144/2024 de 16 de enero

Recuperado de: CENDOJ,

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5ca98446828e7aaca0a8778d75e36f0d/20240306>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm 871/2023 de 10 de octubre

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 73/2024 de 26 de enero

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4727f708389d01aca0a8778d75e36f0d/20240313>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 635/2020 de 15 de octubre

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2c02c8acff27a2fd/20201124>

Sentencia del Juzgado de lo Social, sección 6 de Barcelona, núm. 381/2021 de 28 de noviembre

Sentencia Juzgado de lo Social Sección 4, núm. 180/2021 de 21 de julio

Sentencia Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, sección 2, rec. 265/2021 de 4 de febrero de 2022

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 483/2022 de 11 de mayo

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a52d7a1d2788f637a0a8778d75e36f0d/20220620>)

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid número 8 núm. 52/2023, de 4 de mayo

Sentencia del Juzgado de lo Social de Badajoz, núm. 237/2021 de 31 de mayo

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1874a014a62de382/20211220>

Sentencia del Juzgado Social número 1 de Guadalajara, núm. 115/2023 de 25 de julio

Recuperado de: CENDOJ

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e1cc6b77b436ac4a0a8778d75e36f0d/20240115>

### **c. Convenios Colectivos**

Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6846](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6846)

Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de centros y servicios veterinarios. BOE 25 de octubre 2023, núm. 255

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/10/25/pdfs/BOE-A-2023-21910.pdf>