

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: CLAVES PARA SU ADAPTACIÓN CON FINES DE CONCILIACIÓN

ORGANISATION OF THE WORKING DAY: KEY POINTS FOR ADAPTING IT TO FACILITATE A HEALTHY WORK-LIFE BALANCE

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León, León, España
srode@unileon.es
ORCID: 0000-0001-5910-2982

RESUMEN: Teniendo en cuenta que las labores de cuidado familiar no se concentran en etapas puntuales, sino que tienden a ocupar buena parte del ciclo vital de la persona trabajadora, el ordenamiento jurídico laboral se ha detenido en buscar fórmulas de flexibilidad horaria capaces de superar el modelo inicial en el que primaba la idea de trabajar menos para conciliar, lo cual ocasionaba claros perjuicios para las mujeres que tradicionalmente han asumido el rol preferente en la atención doméstica. Bajo tal premisa, el derecho individual de solicitud de adaptación de la jornada regulado en el actual art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores incorpora un expreso proceso negociador “de buena fe” entre la empresa y la persona trabajadora, en el que esta última debe realizar esfuerzos para demostrar la razonabilidad y proporcionalidad de su postura, pero la eventual negativa de la primera debe ser igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

PALABRAS CLAVE: conciliación, corresponsabilidad, adaptación de jornada, flexibilidad horaria, razonabilidad, proporcionalidad, negociación, motivación.

ABSTRACT: Taking into account that family care responsibilities are not confined to specific stages of life, but tend to occupy a significant part of a worker's life cycle, labour law has sought to develop flexible working arrangements capable

Recibido: 31 may 2026; Aceptado: 03 jul 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 12 (2026) 25-56
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2026.i12.01>

of moving beyond the initial model, which prioritised the idea of working fewer hours to achieve a work-life balance—a situation that clearly disadvantaged women, who have traditionally borne the primary responsibility for domestic care. On this basis, the individual right to request an adjustment to working hours, as regulated in the current Article 34.8 of the Workers' Statute, incorporates an explicit 'good faith' negotiation process between the employer and the worker, in which the latter must make efforts to demonstrate the reasonableness and proportionality of their position, but any refusal by the former must likewise be justified, in the sense of being objectively reasoned.

KEYWORDS: work-life balance, co-responsibility, flexible working hours, flexibility, fairness, proportionality, negotiation, motivation

SUMARIO: 1. HORARIO LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR: DE UN BLOQUE MONOLÍTICO A UNA ESTRUCTURA ADAPTABLE. 2. RESPUESTAS DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO. CONCILIACIÓN Y FÓRMULAS DE TIEMPO DE TRABAJO FLEXIBLE A INSTANCIAS DE LA PERSONA TRABAJADORA. 2.1. El Derecho Europeo como referente. 2.2. Su transposición al sistema jurídico interno: sucesivos hitos. 3. CANALIZACIÓN PROCESAL DE LAS DISCREPANCIAS: POSIBILIDADES DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO E INDEMNIZACIÓN. 4. OPCIONES FLEXIBLES. 5. FAMILIARES NECESITADOS DE CUIDADOS. 6. Aspectos procedimentales. 6.1. Solicitud: razonabilidad y proporcionalidad. 6.2. El llamamiento a la regulación convencional. 6.3. La negociación bilateral entre empresa y persona trabajadora en defecto de convenio. 6.4. La decisión empresarial: motivación. 6.5. Posibilidades de atender al cuidado por parte de otros familiares. 6.6. La modificación de las condiciones de trabajo de otras personas trabajadoras como efecto colateral. 6.7. Regreso a la situación anterior. 7. CONCLUSIÓN. 8. BIBLIOGRAFÍA

1. HORARIO LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR: DE UN BLOQUE MONOLÍTICO A UNA ESTRUCTURA ADAPTABLE

Cierto es que la gestión del tiempo de trabajo sigue siendo ante todo una cuestión básicamente “institucional”, en la que tiene mucho que decir la empresa y en la que hay poco espacio para las decisiones o apetencias de las personas trabajadoras¹, centradas estas últimas en unos tímidos mecanismos de reconocimiento de facultades tasadas para atender sus intereses. Estos escuetos márgenes han motivado recurrentes tensiones entre las dos partes de la relación laboral. Mientras las organizaciones buscan ajustar la disponibilidad a las necesidades productivas, las personas asalariadas

1. García Murcia, J.: “Tiempo de trabajo”, *Teoría y Derecho*, 4/2008, p. 118.

reclaman márgenes de autonomía que les permitan compatibilizar la actividad profesional con su vida personal y familiar. Precisamente, el conflicto entre el desarrollo de trabajo y el cuidado de la familia surge de la dificultad de cumplir simultáneamente con las exigencias de ambos roles, creando una presión constante donde el éxito en un ámbito parece exigir el sacrificio del otro. Esta tensión alcanza el máximo nivel cuando la persona trabajadora queda sometida a horarios laborales rígidos, en los que se imponen estructuras inamovibles de entrada y salida al trabajo inamovibles basadas en un dogma infranqueable de presencialidad, anclado en modelos industriales del siglo pasado. El cumplimiento de una pauta temporal síncrona y estanca penaliza la entrada o permanencia en el mercado de trabajo de aquellas personas con mayores cargas de cuidados, normalmente mujeres.

Sin embargo, la implementación de esquemas de flexibilidad horaria con exiguas ventanas de presencialidad vinculadas vastos intervalos de inicio y finalización, extensas posibilidades de gestión autónoma de las pausas, acumulación de horas en cómputos semanales o mensuales o intensificación voluntaria de las dedicaciones, permiten que la persona trabajadora adapte su jornada a los ciclos vitales de su núcleo familiar, eliminando la fricción constante entre el cumplimiento de los objetivos profesionales y las demandas afectivas. Al disponer de autonomía sobre su tiempo, la persona empleada puede asistir a eventos significativos como citas médicas o situaciones de emergencia familiar, acompañar a menores o personas dependientes a centros escolares o asistenciales o garantizar la atención directa de su entorno más cercano en momentos clave del día, sin el temor a represalias o a la pérdida de ingresos. Ello va a generar una integración armónica de ambas esferas laboral y profesional permitiendo ejercer una corresponsabilidad efectiva en las tareas de cuidados y organización doméstica contribuyendo a equilibrar la balanza de responsabilidades dentro del núcleo de convivencia. La gestión individualizada del tiempo de trabajo sin recurrir a figuras que interrumpen o retraen la carrera profesional como las excepciones o reducciones de jornada evita que sean mayoritariamente las mujeres quienes asuman el coste económico y laboral de los cuidados.

Históricamente, la rigidez de las estructuras laborales ha forzado a muchas mujeres a optar por suspender su carrera o trabajar a tiempo parcial para gestionar los cuidados, lo que se traduce en una desconexión de la actividad profesional y una exclusión de los puestos de alta responsabilidad. Sin embargo, la normalización de la flexibilidad sin afectar al cumplimiento de los objetivos permite que el talento femenino mantenga su continuidad y ritmo de ascenso, sustituyendo el presentismo por un modelo basado en el valor aportado. La capacidad de gestionar las cadencias de actividad de forma autónoma actúa como un mecanismo de blindaje contra la segregación vertical, la feminización de las tareas peor retribuidas y el estancamiento profesional.

Cuando la conciliación se articula a través de la flexibilidad horaria y no de la ausencia, se evita la erosión de las bases de cotización y se frena la progresión de la brecha salarial, que suele acentuarse en las mujeres con responsabilidades familiares. En lugar de recurrir a reducciones de jornada o interrupciones prolongadas de la actividad profesional, la posibilidad de adaptar la disponibilidad permite mantener la continuidad en la trayectoria laboral, preservar las oportunidades de promoción y evitar penalizaciones indirectas en términos retributivos y de desarrollo profesional. Es más, la flexibilidad no solo beneficia a la persona trabajadora en su esfera privada, principalmente si se trata de mujeres, sino que se convierte en una estrategia de eficiencia para las empresas, que retienen un capital intelectual crítico y evitan los costes asociados a la rotación y a la pérdida de diversidad en sus niveles directivos. En paralelo, esta capacidad de autogestión del tiempo disminuye los niveles de estrés y favorece un mayor equilibrio emocional rebajando los perjuicios asociados a la doble jornada. Este entorno más sostenible se traduce en una mejora del clima laboral, un incremento del compromiso y la motivación, así como en un aumento de la productividad individual y colectiva. Del mismo modo, se observa una reducción del absentismo y una mayor estabilidad en los equipos, factores que, en conjunto, repercuten positivamente en los beneficios económicos impactando al alza en la cuenta de resultados.

2. RESPUESTAS DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO. CONCILIACIÓN Y FÓRMULAS DE TIEMPO DE TRABAJO FLEXIBLE A INSTANCIAS DE LA PERSONA TRABAJADORA

Asumiendo que las labores de conciliación no se concentran en etapas puntuales, sino que tienden a ocupar buena parte del ciclo vital de la persona trabajadora, el ordenamiento jurídico se ha detenido en buscar alternativas que favorezcan la atención a las responsabilidades familiares de forma estable y regular, transitando desde un modelo en el que primaba la idea de trabajar menos para conciliar con claros perjuicios para las mujeres que tradicionalmente han asumido el rol preferente en la atención doméstica a otro canal en el que se promueva trabajar diferente, ofreciendo mayores márgenes de soberanía horaria². Este derecho de adaptación no constituye únicamente una herramienta para ajustar horarios, sino que representa, en esencia, un cambio de paradigma que redefine la relación entre las dinámicas laborales y las necesidades humanas. Se configura, por tanto, como un mecanismo jurídico sofisticado, diseñado para armonizar las demandas organizativas con los derechos individuales de

2. López Álvarez, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Fermeris*, 7, 2/2022, p. 77.

las personas trabajadoras, integrando ambos en una perspectiva de equidad, sostenibilidad y cuidados.

Ahora bien, lejos de tratarse de una prerrogativa absoluta o de aplicación unilateral, la adaptación horaria se inscribe en un marco normativo que pretende equilibrar las prerrogativas empresariales con las aspiraciones de conciliación de las personas trabajadoras. En este sentido, esta figura no solo responde a las necesidades operativas y técnicas de las empresas, sino que también busca materializar un principio más amplio: el trabajo como un elemento que se adapta a las múltiples dimensiones de la vida y no viceversa.

2.1. El Derecho Europeo como referente

La Unión Europea ha consolidado la conciliación de la vida laboral y privada como un pilar estratégico de su agenda social, impulsando una transición estructural en su paradigma fundamental: lo que inicialmente surgió como una herramienta funcional para facilitar que las mujeres pudieran compaginar ambas facetas, ha madurado hasta convertirse en un compromiso normativo con la corresponsabilidad. De esta nueva configuración da buena muestra el Pilar Europeo de Derechos Sociales³ que recuerda la importancia de que mujeres y hombres tengan igualdad de acceso a estos permisos, debiendo incentivarse que se usen de manera equilibrada, toda vez que la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral no solo representa un objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades, sino una necesidad de cara a la propia sostenibilidad de los Estados del bienestar⁴.

Bajo esta premisa, la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, no sólo aboga por el mencionado reparto equilibrado de las tareas del hogar, adoptando, además, una perspectiva individualizada para lograr una distribución ecuánime de la titularidad de los derechos⁵, sino que establece la obligación a los Estados miembros de configurar mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Esta formulación es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁶, en la que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación

3. Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, DOUE núm. 113, de 29 de abril de 2017.

4. Nieto Rojas, P.: Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-Ley 9/2025", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 490/2026, p. 93.

5. Nuñez-Cortés Contreras, P.: "Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 55/2020, p. 110.

6. STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto *Praxair*.

por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo.

Además, la mencionada Directiva formula un reconocimiento más amplio de las necesidades de conciliación, que no se circunscriben ya únicamente a las tareas de crianza y educación de los hijos e hijas, sino que incluyen el cuidado de mayores, enfermos y dependientes, teniendo en cuenta los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población, persiguiendo además una asunción igualitaria, por hombres y por mujeres, de las responsabilidades familiares, facilitando a ambos sexos, en igualdad de oportunidades, conciliar la vida personal, familiar y laboral. En definitiva, busca favorecer y garantizar la permanencia en el mercado laboral de todas las personas con obligaciones de cuidado⁷.

Dentro de un amplio catálogo de posibilidades, la Directiva 2019/1158 establece que los Estados miembros han de reconocer el derecho de los padres y madres y de los cuidadores, hasta que el menor tenga una edad que no podrá ser inferior a los ocho años, a solicitar formas de trabajo flexible (a distancia o calendarios laborales con épocas más o menos intensas) con una extensión que puede estar sometida a límites razonables, dejando libertad en la transposición para establecer períodos mínimos de antigüedad no superiores a seis meses como requisito previo de acceso. Asimismo, será el legislador nacional el que concrete también el tiempo de disfrute (art. 9.1), enunciando el derecho de los trabajadores/as a volver a sus modelos originarios una vez cambien las circunstancias. En todo caso, la denegación y el aplazamiento empresarial deberán estar justificados teniendo en cuenta tanto las propias necesidades de la empresa como las de las personas trabajadoras (art. 9.2)⁸.

Bajo este diseño, la Directiva de 2019 apuesta por la adaptación en las condiciones de tiempo de trabajo a instancia de la persona trabajadora pero va a exigir ponderar las circunstancias obrantes *in casu* aplicando un juicio doble, relativo a la necesidad, idoneidad y razonabilidad, tanto de la petición como de la denegación con el fin de alcanzar un justo equilibrio entre ambas argumentaciones⁹. Es más, la exigencia de razonabilidad doble, esto es, en las posiciones de la persona trabajadora y de la empresa y el hecho de que esta última sólo pueda articular la negativa a la adaptación en virtud de motivos objetivos, tiene consecuencias positivas sobre la disponibilidad del tiempo destinado a los quehaceres familiares sin mermar la impli-

7. Maneiro Vázquez, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 3/2022, p. 64.

8. Cristóbal Roncero, R.: “La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, 8/2024, p. 91.

9. Molina Navarrete, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 441/2019, p. 15.

cación de la persona trabajadora en sus cometidos profesionales¹⁰. Con ello se pretende evitar las perniciosas consecuencias (el denominado efecto *boomerang*) de las anteriores medidas tuitivas fundadas en las ausencias al trabajo, conllevando una desprofesionalización y postergación de las personas (en la mayoría de las ocasiones mujeres) que se acogían a ellas. El fin último radica, pues, en eliminar el riesgo de generar un gueto de empleos atípicos y de escaso reconocimiento social¹¹, potenciando, como ya consta, una “conciliación basada en los derechos de presencia sobre los derechos de ausencia”¹². La existencia de fórmulas de trabajo flexibles se configura, desde esta perspectiva, como un factor determinante para superar el modelo tradicional de división sexual del trabajo, pues “no es sacando a los cuidadores (normalmente, mujeres) del trabajo”, sino facilitando la conciliación corresponsable sin renunciar a aquel temporalmente, ni a todo (excedencia) ni a una parte (reducciones)¹³.

Como garantía adicional, según el art. 12 de la Directiva 2019/1158, habrá de prohibirse “el despido y cualquier preparación para el despido de una persona trabajadora por haber solicitado o disfrutado” cualquiera de las fórmulas de trabajo flexible que el art. 9 de la Directiva ofrece. Esta protección frente al despido se beneficia, además, de las reglas sobre inversión de la carga de la prueba (apartados 3 y 4), así como de una sanción “efectiva, proporcionada y disuasoria” para la empresa¹⁴.

En fin, dado el cuantioso volumen existente de empresas medianas y pequeñas e incluso microempresas, que encontrarán mayores dificultades organizativas, es interesante resaltar que la Directiva 2019/1158 (considerando 48) anima a los Estados miembros a proporcionar incentivos, orientación y asesoramiento a las pymes a fin de cumplir sus obligaciones de conformidad con la Directiva, evitando que supongan una carga desproporcionada¹⁵.

10. SSTCo 3/2007 y 26/2011.

11. Cabeza Pereiro, J.: “Conciliación de vida privada y laboral”, *Temas Laborales*, 103/2010, p. 64.

12. Nieto Rojas, P.: “Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-Ley 9/2025”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 490/2026, p. 93.

13. Molina Navarrete, C., “Del padre al progenitor corresponsable: ¿des-amor de ley, amor de real decreto-ley? Laboral-social.com. <https://www.laboral-social.com/critica-rdl-6-2019-permisos-nacimiento-cuidado-lactante-adaptaciones-jornada-conciliacion-vida-familiar-laboral.html>

14. Maneiro Vázquez, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 3/2002, p. 70.

15. Rodríguez Escanciano, S.: “La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores: su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, 14/2022, pp. 249 y ss.

2.2. Su transposición al sistema jurídico interno: sucesivos hitos

El apartado octavo del art. 34 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 (ET), se introdujo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con una redacción muy escueta: “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”. En esta primera redacción, la jurisprudencia determinó que el ejercicio del derecho de adaptación se condicionaba a que la negociación colectiva pactara sus términos de ejercicio o al acuerdo con el empresario¹⁶.

Seguidamente, la reforma operada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, fue la encargada de transponer al ordenamiento jurídico español de una forma mucho más amplia los cauces de trabajo flexible esbozados en la mencionada norma comunitaria por varios motivos: de un lado, porque el trabajador puede adaptar su jornada de maneras muy variadas; de otro, porque el derecho de adaptación --aunque ubicado como integrante del régimen jurídico de la jornada-- desborda la jornada para alcanzar el modo en que la prestación se lleva a cabo (trabajo a distancia); y, en fin, porque la nueva dicción—más garantista que la anterior-- compele a la empresa a acoger el régimen de ejercicio propuesto por el trabajador o, en su defecto, a ofrecer alternativas que permitan el disfrute del derecho, admitiendo la negativa de la empresa sólo en última instancia y sólo cuando pueda legitimar su oposición en la existencia de una “razón objetiva”¹⁷.

Con posterioridad, la modificación operada sobre el precepto aquí analizado por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, supuso varias novedades de calado: 1) Incorporación expresa de nuevos sujetos causantes, como los hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como las personas convivientes sin vínculo de parentesco que requieren asistencia y cuidados médicos¹⁸; 2) Establecimiento de un plazo máximo de negociación de 15 días (antes era de hasta 30 días) entre la empresa y el trabajador para alcanzar un acuerdo; 3) Presunción de reconocimiento si la empresa no responde de forma expresa y motivada antes de finalizar el periodo de

16. SSTs, Social, 13 junio 2008 (rec. 897/2007) y 18 junio 2008 (rec. 1625/2007).

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

18. López Aguado, P.: “El derecho de adaptación de la jornada y la forma de prestación del artículo 34.8 ET cuando el sujeto causante es un hijo o hija mayor de 12 años”, *Labos*, 6, 1/2025, pp. 237 y ss.

negociación; 4) Atribución del derecho de la persona trabajadora a regresar a su jornada o modalidad de trabajo anterior una vez concluido el periodo acordado, cuando cambien las circunstancias que motivaron la adaptación o si se llega a un acuerdo con la empresa; 5) Introducción de una medida específica para potenciar su utilización efectiva, ampliando el listado de supuestos de despido nulo para incluir entre éstos los que afecten a personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 ET cuando no se acredite su procedencia¹⁹.

Aun cuando no puede obviarse el hecho de que, como ha señalado el Tribunal Constitucional, la conciliación de la vida familiar y laboral presenta una clara dimensión constitucional que se enmarca en la prohibición de la discriminación por razón de género, de manera que de ese enlace con la discriminación va a derivar que las personas trabajadoras que hubieran solicitado o disfrutado de una adaptación de condiciones de trabajo por motivos de conciliación gocen del blindaje frente al despido²⁰, lo cierto es que resulta positivo que el Real Decreto Ley 5/2023 introdujera previsiones expresas en tal sentido. Así, la solicitud o el ejercicio de los derechos que brinda el art. 34.8 ET se incorporaron, en la versión incorporada por el Real Decreto Ley 5/2023, a las causas que originan la nulidad del despido disciplinario u objetivo. Cabe recordar, en este sentido que el art. 12 Directiva 2019/1158 obliga a los Estados a adoptar “las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4 [permiso de paternidad], 5 [permiso parental] y 6 [permiso para cuidadores], o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9.2 [fórmulas de trabajo flexible]”²¹.

Esta reforma del año 2023 legitimaba expresamente la inversión de la carga de la prueba de forma que, concurrente el supuesto protegido, correspondería a la empresa demostrar que su decisión descansa en causas reales absolutamente extrañas a la pretendida discriminación²². Tal posibilidad no suponía, sin embargo, la admisión de que la persona trabajadora tratara de preconstituir un instrumento probatorio, como

19. López Balaguer, M.: “El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación”, en AA.VV. Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024) (M. López Balaguer, Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 17 y ss.

20. Meléndez Morillo-Velarde, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escuarialense*, LVI/2023, p. 110.

21. Blasco Jover, C.: “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, 13, 2/2023, p. 17.

22. Igartúa Miró, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, 7, 2/2022, p. 98.

sucedería cuando, conociendo o temiendo que va a ser despedida por incumplimientos graves, solicitara la adaptación ex art. 34.8 ET²³.

Pese a tal avance, la Ley Orgánica 2/2024, de 4 de agosto, eliminó la referencia al art. 34.8 ET dentro del catálogo de supuestos de nulidad del despido, convirtiendo al derecho de adaptación en un derecho de conciliación de segunda categoría. En todo caso, como ha señalado el Tribunal Constitucional, la dimensión constitucional de la medida contemplada en el art. 34.8 ET, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), debía de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa²⁴. Así lo reconoce de forma expresa el art. 4.2 c) ET que pasa a considerar integrado en la noción de discriminación por razón de sexo el trato desfavorable dispensado a mujeres y hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral; y lo refuerza la cláusula abierta del art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación; todo ello sin olvidar que la disposición adicional 3ª Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, reconoce el derecho de indemnidad de las personas trabajadoras frente a las “consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales”²⁵.

No obstante estas consideraciones generales, en la nueva versión del art. 34.8 ET, tras la Ley Orgánica 2/2024, la persona trabajadora que se acogiera al régimen jurídico de este precepto, quedaba en una posición de desventaja con respecto al resto de la plantilla que ejercía otros derechos de conciliación, como la reducción de la jornada del art. 37.6 ET que sí gozaba de una mayor protección²⁶. De ahí que se considere pertinente la corrección del “error técnico” de la citada Ley Orgánica 2/2024 a través de la disposición final 26ª Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, pues recupera la inclusión de las

23. Roldán Martínez, A.: “Retos pendientes en la protección del embarazo y de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral frente al despido”, *Lex Social*, 2/2022, p. 42.

24. SSTCo 3/2007, de 15 de enero; 24/2011, de 14 de marzo; 26/2011, de 14 de marzo. Aguilera Izquierdo, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 257/2022.

25. Ríos Mestre, J.M.: “Comentario de urgencia de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, con mirada laboralista”, *Justicia y Trabajo*, 5/2024, p. 159.

26. Milennova Roseva, D.: “Novedades en el derecho de adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto Ley 5/2023”, *Lan Harremanak*, 52/2024, p. 17.

“adaptaciones de jornada” en el restringido marco de la nulidad de los arts. 53.4 b) y 55.b) ET²⁷.

En fin, después de este periplo de reformas, aun cuando la versión actual del art. 34.8 ET únicamente sigue reconociendo, utilizando fórmulas timoratas, el derecho a “solicitar” (a modo de expectativa) adaptaciones en la duración y distribución de la jornada y en la ordenación del tiempo de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral²⁸, lo cierto es que las posibilidades abiertas son tan amplias que la naturaleza jurídica de este precepto, como seguidamente se tratará de explicar, puede asimilarse a una modificación sustancial a la inversa promovida por la persona trabajadora²⁹.

Descartada además la pérdida salarial³⁰, desaparece uno de los motivos, no exclusivo lógicamente, para el ejercicio mayoritariamente femenino de los derechos de conciliación, debido a la menor merma retributiva para la unidad familiar que supone el ejercicio de los derechos de ausencia por parte de las féminas atendiendo a la pervivencia de brechas salariales de género. Además –y como ventaja adicional–, el mantenimiento del empleo perjudica menos la carrera profesional de las mujeres, con un desarrollo más lineal, contribuyendo a su mejor promoción profesional³¹.

Como no podía ser de otra manera, más allá del tenor legal del art. 34.8 ET sobre el que se va a detener la atención en las páginas siguientes, la doctrina judicial ha venido realizando un importante papel en la concreción de estas adaptaciones que abogan por la compatibilidad plena entre el trabajo y los cuidados, evitando la legitimación del exclusivo criterio empresarial, no en vano, como señala el Informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”, siendo “la elección de los horarios la concreción institucional del ejercicio de esa soberanía, presidida por el postulado del ‘trabajo decente’”, que es uno de los objetivos mundiales de desarrollo sostenible de la Agenda Global de la ONU 2030.

27. López Balaguer, M.: “El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de prestación”, *Lan Harremanak*, 52/2024, p. 24.

28. Igartúa Miró, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, 7, 2/2022, p. 95.

29. Milenova Koseva, D.: “Novedades en la adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto Ley 5/2023”, *Lan Harremanak*, 52/2024, p. 48.

30. Morales Ortega, J.M.: “Tiempo de trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 1/2020, p. 24.

31. Igartúa Miró, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, 7, 2/2022, p. 95.

3. CANALIZACIÓN PROCESAL DE LAS DISCREPANCIAS: POSIBILIDADES DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO E INDEMNIZACIÓN

Un simple repaso de la doctrina judicial reciente proporciona sobradas muestras de la alta conflictividad planteada por el derecho de adaptación de la jornada o de la forma de la prestación del quehacer profesional, máxime cuando las controversias no solo surgen por la colisión de intereses entre las necesidades personales de la persona trabajadora y las exigencias organizativas o productivas de la empresa, sino también por el impacto que en el resto de la plantilla puede tener su ejercicio³².

Los distintos pronunciamientos judiciales han venido ayudando a mejorar y a concretar a los escuetos términos legales despejando las múltiples dudas planteadas no sin altas dosis de casuismo al venir apegados a las circunstancias de cada situación litigiosa o de tensión, debiendo canalizar las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

Muy abundantes son las resoluciones dictadas por los juzgados de lo social y también, en suplicación, por los Tribunales Superiores de Justicia, si bien son mucho más escasas las ocasiones en que el Tribunal Supremo se ha pronunciado en unificación de doctrina sobre los contornos de este derecho, dadas las dificultades para aportar una sentencia de contraste que cumpla el requisito de la identidad sustancial. Todo ello sin olvidar la doctrina constitucional vertida en Sentencias como la 3/2007, de 15 de enero, que señala cómo los derechos que afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar, incluido lógicamente el de adaptación, poseen una relevante dimensión constitucional, que debe servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa sobre la regulación de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar³³. Significa ello que la vulneración de los derechos de conciliación, incluido el de adaptación, puede suponer una discriminación por razón de sexo, tanto si la persona que la ha sufrido es mujer como si es hombre, como ya aclaró el Máximo Intérprete de la Norma Fundamental, en la Sentencia 26/2011, de 14 de marzo. No puede extrañar, por tanto —y como ya consta—, que el ET explicita actualmente (desde la reforma traída por el Real Decreto-Ley 5/2023) que la prohibición de discriminación de las personas trabajadoras incluye el “trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”, en su artículo 4.2 c)³⁴.

32. López Balaguer, M., “El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de prestación”, *Lan Harremanak*, 52/2024, p. 23.

33. Doctrina recogida, entre otras, en la STSJ Asturias 19 abril 2022 (rec. 318/2022).

34. Lasaosa Irigoyen, E.: “Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24

Procede integrar, por tanto, la perspectiva de género en el enjuiciamiento, esto es, la realidad social descrita en las estadísticas que recurrentemente ponen de manifiesto la situación desaventajada de las mujeres trabajadoras y la pérdida de oportunidades laborales que soportan por el cuidado de familiares, lo cual exige remover obstáculos, a través de la aplicación e interpretación del Derecho, para lograr la igualdad de resultado entre mujeres y hombres con el fin de hacer real el mandato contenido en el art. 9.2 y 10.2 CE, en relación con el art. 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007. Todo ello sin olvidar tampoco recurrir a criterios hermenéuticos imprescindibles como el interés superior del menor o la tutela de la familia como núcleo básico de convivencia y desarrollo de la persona.

Bajo tales premisas, la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2023³⁵ recuerda que el derecho a la adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación no es discrecional, ni depende únicamente de la voluntad de la empresa, sino que debe aplicarse de forma proporcional y razonable, atendiendo a las necesidades del trabajador y a las organizativas de la empresa. Con todo, indica este pronunciamiento que no solo procede atender a criterios de legalidad ordinaria, sino también a la dimensión constitucional del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y al derecho derivado de la protección de la familia (art. 39 CE), si bien añade que la mera denegación *in casu* de la concreción horaria por cuidado de hijo pasando del turno de tarde al de mañana sin trabajar los fines de semana que interesa la persona trabajadora, con indicación por parte de la empresa de las causas organizativas que lo impiden, “no implica por sí sólo una vulneración del derecho de no discriminación por razón de sexo ni siquiera por discriminación indirecta”, siendo necesaria la concurrencia de algún indicio de discriminación³⁶. No obstante, en otros casos la acreditación de la situación familiar merecedora de protección como es la atención de la hija menor de la trabajadora dado que el otro progenitor tiene dificultades para conciliar al trabajar como piloto, en tanto que la empleadora no justifica su negativa a la adaptación de jornada pretendida, ni ha ofrecido alternativas ni razones organizativas para oponerse a la misma, provoca una lesión de los derechos fundamentales de la demandante, merecedora de una sanción de 15.000 € por los daños y perjuicios sufridos³⁷. En parecido sentido, la solicitud de retraso en la hora de entrada al trabajo prevista para las 6 de la mañana se considera justificada, teniendo en cuenta que la trabajadora tiene dos hijos de 1 y 4 años, vive en una zona rural que no está próxima al lugar de trabajo, el otro progenitor tiene su lugar de trabajo en una localidad más alejada del domicilio familiar y ha de invertir más tiempo

de septiembre”, Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros), 491/2026, p. 230.

35. Rec. 379/2023.

36. En parecido sentido, SSTSJ Aragón 1 octubre 2024 (rec. 687/2024), País Vasco 4 febrero 2025 (rec. 59/2025) y Andalucía/ Sevilla 17 diciembre 2025 (rec. 3727/2025).

37. STSJ País Vasco 10 febrero 2026 (rec. 2548/2025).

que la demandante en el desplazamiento y la imposibilidad de disposición del programa madrugadores, con derecho a la indemnización de 3.005 euros³⁸. Digna de mención es la sentencia que reconoce el derecho a realizar la actividad laboral en horario de mañana para dispensar cuidados a un hijo de ocho años y una hija de 15 que ha tenido episodios de depresión en los que ha llegado a autolesionarse, acompañado de una indemnización de 3.500 euros por daño moral³⁹.

Serán, por tanto, los jueces, ante la negativa motivada de la empresa a conceder la adaptación solicitada, y tras la interposición de la correspondiente demanda siguiendo el cauce procesal del art. 139 LRJS, los que valorarán la procedencia de la petición. De este modo, es difícil establecer pautas generales acerca de qué adaptaciones se consideran razonables y proporcionadas⁴⁰, pues el órgano judicial atenderá a las circunstancias concretas realizando un juicio de proporcionalidad doble, relativo a la necesidad, idoneidad y razonabilidad, tanto de la petición como de la denegación con el fin de alcanzar un justo equilibrio entre ambas posiciones o intereses⁴¹. Este papel excede en alguna medida de la función jurisdiccional en sentido estricto, asumiendo más bien el papel de árbitro, pues, por una parte, impone un escrutinio sobre la viabilidad de la formulación de la persona que reclama el derecho y, por otra, una consideración de las razones organizativas empresariales⁴².

Así, en el caso de que se judicialice la discrepancia, la empresa y la persona trabajadora deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto del juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia⁴³.

Con todo, la mencionada remisión al procedimiento establecido en el art. 139 LRJS refuerza la posición de la persona trabajadora ante una denegación empresarial de lo solicitado, pues, a la postre, va a suponer el factible reconocimiento del derecho por una vía indirecta⁴⁴: judicial y no legal, acompañada de la posible acumulación en la demanda de una acción por daños y perjuicios causados derivados de la negativa

38. STSJ Asturias 3 marzo 2026 (rec. 60/2026).

39. STSJ Las Palmas 14 abril 2026 (núm. 519/2026).

40. Aguilera Izquierdo, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 257/2022.

41. Molina Navarrete, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 441/2019, p. 15.

42. Agustí Maragall, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, 199/2019, pp. 30 y ss.

43. Gorelli Hernández, J.: “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, 2/2020, p. 123.

44. STS 23 julio 2020 (rec. 3047/2017). También, STSJ Valencia 11 febrero 2020 (núm. 396/2019).

de la empresa a la medida adaptativa o de la demora en la efectividad de tal medida, integrando las garantías propias de los derechos fundamentales a tal proceso cuando se invoque la vulneración de un derecho de tal naturaleza, lo cual habilitará, además, la posibilidad de recurrir en suplicación la sentencia de instancia, en principio vetada en esta modalidad procesal⁴⁵.

Como no podía ser de otra manera, la indemnización comprende, atendiendo a las circunstancias del caso concreto⁴⁶, el resarcimiento de daños patrimoniales o materiales sufridos, entendidos como aquellos que hayan repercutido de forma clara en la esfera económica de la persona trabajadora tanto por lo que hace al daño emergente (gastos asumidos para contratar servicios de cuidados derivados de actividades extraescolares, servicios domésticos, centros de día, residencias, etc.)⁴⁷ como por lo que afecta al lucro cesante (salarios dejados de percibir por ejercer otros derechos que implican mermas retributivas como una reducción de jornada o una excedencia), incluyendo también los posibles daños morales⁴⁸.

4. OPCIONES FLEXIBLES

La adaptación de jornada solicitada por la persona trabajadora puede afectar a las distintas dimensiones que conforman el tiempo de trabajo, pues el art. 34.8 ET menciona tres aspectos concretos: duración, distribución y régimen de la jornada, además del trabajo a distancia. A su vez, dejando el último supuesto que no es objeto de análisis en el presente estudio, son variadas y heterogéneas las posibilidades abiertas: realización de jornadas continuadas o partidas, supresión de viajes y desplazamientos, limitación de la franja horaria para celebrar reuniones de trabajo, horas de libre disposición, bolsas de horas, parcialidad de la jornada distribuida a lo largo de la semana, del mes o del año sin alterar el número de horas contratadas, amplias franjas de entrada y salida, distribución irregular de un porcentaje de la jornada, no someterse a un régimen de turnos incompatible con los deberes de cuidado, adscripciones a un turno fijo que haga factible estos deberes, horarios comprimidos, etc.

Dentro de tales amplios márgenes, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido expresamente la posibilidad de convertir una jornada no continua en

45. Sánchez-Urán Azaña, Y.: “Garantía jurisdiccional del derecho a la no discriminación en la relación de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extraordinario, 2007, p. 210.

46. STSJ Cataluña 6 febrero 2026 (rec. 2918/2025).

47. STSJ, Social, Castilla-La Mancha 9 mayo 2000 (rec. 840/1999).

48. Jurado Segovia, A.: “Tutela del derecho”, en AA.VV., *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación* (F. Pérez De Los Cobos Orihuel y F. Monreal Brinsgsvaerd, Dirs.), La Ley, Madrid, 2020, p. 290.

continua⁴⁹, alterar el horario de trabajo⁵⁰, adoptar un horario flexible de entrada y salida del trabajo⁵¹ o, como fórmula mayoritariamente preferida al coincidir con los horarios escolares y asistenciales, realizar un turno fijo de mañana⁵². Por su parte –y en relación con esta última modalidad–, la Sentencia del Alto Tribunal de 21 de noviembre de 2023⁵³ aclara las diferencias entre el régimen jurídico aplicable a las reducciones de jornada y a las adaptaciones. Así, el cambio de un sistema de trabajo por turnos a un sistema de turno único de mañana no constituye una reducción de jornada del art. 37.6 ET, sino que implica una modificación de la jornada laboral ordinaria. En otras palabras, la fijación específica de horarios asociada a la reducción de jornada no debe dar lugar a cambios en el sistema de trabajo por turnos, ni en la alteración unilateral del sistema laboral ni en ninguna otra modificación de la jornada regular de trabajo. En consecuencia, cualquier empleado que desee pasar de un sistema de trabajo por turnos a un turno único debe ejercer tal posibilidad mediante el derecho establecido para la adaptación de su jornada laboral, de acuerdo con el artículo 34.8 ET, en lugar de hacerlo a través del derecho a la reducción de jornada, que está destinado a otros casos que no conlleven una alteración completa de su régimen laboral o cambios en su jornada habitual⁵⁴.

Todo ello sin olvidar que algún sector de la doctrina entiende procedente la posibilidad de acudir al art. 34.8 ET para solicitar adaptaciones de jornada consistentes en la reducción del tiempo de trabajo que desborden los límites que el art. 37.6 ET fija para este último supuesto (un octavo y la mitad), en cuyo caso cabe la minoración del salario para ajustarlo a la jornada realmente trabajada⁵⁵.

49. STS 24 julio 2017 (rec. 245/2016). También STSJ Galicia 3 noviembre 2025 (rec. 3024/2025).

50. STS 13 junio 2008 (rec. 897/2007).

51. STS 31 mayo 2016 (rec. 121/2015).

52. Entre muchas, STSJ País Vasco 20 marzo 2025 (rec. 2406/2024), que reconoce el derecho a trabajar en turno de mañana hasta las 15 horas, de lunes a viernes, y librando los festivos que caen entre semana, pues el trabajador es padre de un hijo de 11 años que no tiene colegio los festivos entre semana, y la madre del actor es dependiente y su cuidadora libra los festivos entre semana. También, STSJ Asturias 26 noviembre 2024 (rec. 1897/2024), que reconoce el derecho de la trabajadora a prestar servicios en horario de 7 a 14.30 horas, dado que existen centros escolares con tal franja horaria y no existen por la tarde. En cambio, la STS Galicia 13 febrero 2025 (rec. 5568/2024), considera que concurren causas organizativas y productivas que impiden atender la solicitud de la trabajadora de trabajar en turno de mañana, pues ha quedado probado que el volumen de ventas resulta muy superior durante las tardes de los viernes y de los sábados en comparación con el resto de días de la semana, en un centro de trabajo, en el que prestan servicios 4 trabajadoras, una de ellas con jornada semanal de 40 horas y las 3 restantes, entre ellas la trabajadora, con jornadas semanales de 24 horas en turnos generales rotatorios.

53. Núm. 983/2023.

54. Coterillo Laso, R.: “El derecho a la reducción de jornada no comprende el cambio del sistema de trabajo a turnos (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023)”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 10/2024, pp. 213 y ss.

55. Meléndez Morillo-Velarde, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LVI/2023, pp. 95 y ss.

5. FAMILIARES NECESITADOS DE CUIDADOS

El ámbito objetivo del art. 34.8 ET es concluyente: van a quedar extramuros de la solicitud de adaptación horaria o locativa propósitos distintos de la conciliación como pudiera ser el ocio, la formación, la enfermedad, la necesidad de seguir un determinado tratamiento médico o cualquier otro interés personal⁵⁶.

Centradas las posibilidades abiertas por el art. 34.8 ET exclusivamente en la atención de las responsabilidades familiares, este precepto extiende la posibilidad de disfrute al cuidado de los siguientes colectivos:

1. Hijos e hijas menores de 12 años, mejorando los términos de la Directiva 2019/1158 que reduce esta edad a 8 años. Para tales descendientes no se exige necesidad específica de cuidado, no en vano la filiación natural o adoptiva, en sí misma, genera la posibilidad de adaptación.
2. Otros familiares, bien descendientes de mayor edad (esto es, hijos e hijas de más de doce años)⁵⁷, bien el cónyuge o pareja de hecho, bien parientes por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, quedando incluidos, por tanto, los abuelos en un doble sentido: por un lado, en cuanto cuidadores siempre que estén en activo y, por otro, en cuanto personas necesitadas de cuidado⁵⁸.

56. Igartúa Miró, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada *ex* art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53/2019, p. 81. En concreto, la STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 14 marzo 2024 (rec. 785/2023) considera justificada la denegación a un profesor de su solicitud de adaptación de jornada, sin reducción de salario, para poder cursar estudios universitarios adicionales a los que ya tiene. Lo que solicita el trabajador no tiene cobertura ni legal ni convencional, y esto no puede desconocerse a la hora de ponderar el conflicto de intereses entre sus deseos educativos y la organización del colegio. Se trata de una conciliación de la vida laboral y personal, no familiar.

57. Nuñez-Cortés Contreras, P.: *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Dykinson, Madrid, 2019, p. 103. La STSJ País Vasco 7 mayo 2024 (rec. 115/2024) reconoce a la trabajadora el derecho a la realización de la jornada en horario de mañana de 11 a 16.30 horas en aquellas semanas en las que tiene a su cargo a su hija que ha cumplido 12 años a la que necesita prestarle la debida atención al encontrarse divorciada y existir régimen de custodia compartida con alternancia porque no concurren circunstancias organizativas o productivas en la empresa, diferentes de las que confluían hasta enero de 2023, cuando la hija era menor de 12 años. En parecido sentido la STSJ Canarias/Las Palmas 14 abril 2026 (rec. 60/2026) reconoce el derecho a un trabajador de Correos a adaptar su jornada al turno fijo de mañana para atender a su hijo de 8 años y, especialmente, a su hija de 16 con conducta autolesiva e ideación suicida, ante la imposibilidad de la otra progenitora de asumir los cuidados por su amplio horario como autónoma añadiendo una indemnización de 3.500 euros por daño moral, con referencia a la LISOS.

58. Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 10.

Queda, sin embargo, excluido aquí (aunque protegido, como se verá, en la parte final del precepto analizado) el parentesco por afinidad al que sí hace referencia el art. 37.6 ET regulador de la reducción de la jornada (con minoración proporcional del salario entre un octavo y la mitad), lo cual no deja de ser criticable, pues podría entenderse que quien puede lo más (minorar la dedicación) debería poder lo menos (adaptarla)⁵⁹. No obstante, tampoco cabe olvidar que el parentesco por afinidad se ha considerado tradicionalmente como un elemento que perpetúa los roles de género, en detrimento de la corresponsabilidad y de la promoción de la igualdad⁶⁰.

3. Otras personas “dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”. Aun cuando no se acota la situación protegida al reconocimiento previo de una situación de gran incapacidad a efectos de Seguridad Social, ni de dependencia en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, ni tampoco de discapacidad a la luz del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, lo cierto es que la exigencia de la imposibilidad de “valerse por sí mismos” debe ser convenientemente justificada a través de cualquier medio válido en derecho como pudieran ser los informes pertinentes de los servicios sociales o de los servicios de salud, sin que pueda exigirse una situación de extrema gravedad pero sí que estas personas requieran un acompañamiento y atención reales en los quehaceres habituales del desarrollo vital en virtud los tres factores anteriormente mencionados: edad, accidente o enfermedad⁶¹. Se supera, así, claramente la configuración del referente europeo, vinculado a la necesidad de “cuidados o atención por un motivo médico grave”.

En definitiva, retomando los términos legales del art. 34.8 ET, se protegen –acogiendo las nuevas fórmulas de relación interpersonal–, situaciones de convivencia de hecho en las que el grado de parentesco es superior al recogido legalmente (sobrinos, tíos, primos...) o incluso en las que no hay relación jurídico-familiar alguna, lo cual merece una valoración positiva a los efectos de ensanchar las atenciones (hijos de la pareja de hecho, personas que comparten vivienda ante el precio desorbitado de alquileres...).

Igualmente, la mención legal expresa a la dependencia merece una valoración positiva, pues las estadísticas poblacionales demuestran un incremento

59. SSTSJ, Social, Madrid 10 mayo y 19 junio 2019 (núm. 191/2019 y 292/2019).

60. Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 19/2023, p. 13.

61. Castro Arguelles, M.A.: “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 271/2024.

significativo de las personas de mayor edad (octogenarias), que componen uno de los colectivos más vulnerables⁶². A medida que las personas cumplen años, cada vez es más probable que comiencen a tener limitaciones, en mayor o menor grado, para gestionar su propia vida cotidiana en los aspectos más básicos y habituales. Se sabe, igualmente, que la edad avanzada está asociada, con un paralelismo exacto, a una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas: hipertensión, afectaciones coronarias, diabetes, tumores, artritis, reumatismo, artrosis, colesterol, cataratas, demencia, parkinson, incontinencias esfinterianas, osteoporosis, enfisema, fatiga, depresión o ansiedad, entre otras⁶³. Desde la óptica que aúna la senescencia con esta serie enunciativa de alteraciones orgánicas, funcionales o metabólicas⁶⁴, no se puede desconocer, a la postre, la interrelación existente entre la edad y las situaciones de discapacidad, aumentando estas últimas en clara correspondencia con el incremento del primer presupuesto, no en vano más del 32 por 100 de las personas mayores de 65 años tienen alguna restricción física, psíquica o sensorial (frente al 11,1 por 100 de los menores de esa edad), elevándose a casi el 58 por 100 cuando se superan los 85 años⁶⁵.

4. No se hace referencia explícita en el art. 34.8 ET, pero debe entenderse incluido, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogimiento permanente durante la hospitalización y el tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

62. Igartúa Miró, M.T.: "Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada *ex art. 34.8 ET*", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53/2019, p. 81 ó De Vicente Pachés, F.: "Servicios sociales, envejecimiento activo y aprendizaje a lo largo de la vida", en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo II. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, p. 308.

63. Rubio Rubio, L. y Dumitrache, C.G.: "Salud y tercera edad", en AA.VV., *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, (J.L. Monereo Pérez; J.A., Maldonado Molina y R. Rubio Herrera), Comares, Granada, 2014, pp. 103 y ss.

64. Vadillo Ruíz, J.J.: "Respuestas a los nuevos retos de envejecimiento, protección a la salud y cuidados: la perspectiva médica", en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019, p. 64.

65. Molero Marañón, M.L.: *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 12-13.

6. ASPECTOS PROCEDIMENTALES

El derecho regulado en el art. 34.8 ET es un verdadero derecho individual de la persona trabajadora, ya desvinculado de la previsión en convenio colectivo como sucedía en anteriores versiones legales, acompañado de un expreso proceso negociador entre empresa y persona trabajadora, exigiéndose la propuesta de alternativas que justifiquen que la negociación es real y no una mera formalidad. Las partes deben hacer esfuerzos para motivar sus posiciones, en el sentido de razonables y satisfactorias, y deben negociar bajo el principio de “buena fe” y, además, la eventual negativa de la empresa debe ser igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el art. 34.8 ET no regula un derecho incondicionado o absoluto, el disfrute de la adaptación de las condiciones de trabajo se encuentra secuenciado al calor del art. 34.8 ET en varias fases:

6.1. Solicitud: razonabilidad y proporcionalidad

El inicio de la tramitación parte de la formulación de una solicitud por la persona trabajadora, que debe contener lógicamente el contenido de la adaptación propuesta, indicando el sujeto causante. Aun cuando el art. 34.8 ET no menciona expresamente la referencia a las necesidades concretas de conciliación⁶⁶, tal contenido se deduce de la exigencia de “razonabilidad y proporcionalidad” de los términos de la petición en relación, de un lado, “con las necesidades de la persona trabajadora” (esto es, debe servir a la finalidad de conciliación y estar limitada temporalmente mientras ella subsista) y, de otro, “con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”⁶⁷.

Ciertamente estamos ante unos requisitos que no están exento de dudas interpretativas, pues se trata de conceptos jurídicos indeterminados que obligan al intérprete a analizar cada caso concreto a fin de decidir acerca de su concurrencia⁶⁸. Muestra de ello son las numerosas sentencias que ponderan los intereses en juego y las circunstancias concurrentes, pero más allá de ser una mera formalidad de difusas aristas, estas exigencias se presentan como un puente entre las necesidades personales y las exigencias productivas, materializando un equilibrio fundamental entre la flexibilidad requerida por las personas trabajadoras y la estabilidad imprescindible para las

66. La STSJ Cataluña 21 marzo 2022 (rec. 6785/2021) reprocha a la empresa que denegara la solicitud, sin alegar razones concretas, organizativas o productivas, que le impidiesen adoptar tal medida, sin que para justificar su negativa fuera suficiente la alegación del reducido número de trabajadores por turno.

67. STSJ Galicia 6 noviembre 2020 (rec. 2046/2020).

68. Tal y como señala la STSJ Cataluña 24 febrero 2026 (rec. 614/2025), no se considera acreditada la necesidad y proporcionalidad de la solicitud de conciliación cuando la madre del trabajador tiene edad muy avanzada, pero vive sola, muy cerca de su domicilio y no tiene impedida la movilidad, ni tampoco deterioro cognitivo.

empresas. Este equilibrio permite garantizar que cada solicitud no sea una fuente de desajustes operativos⁶⁹.

Por lo demás, ni en la redacción anterior ni en la actual del precepto legal analizado se establece límite alguno al número de solicitudes ni al ejercicio, lo que permite cursar una solicitud cada vez que la persona trabajadora tenga necesidades de conciliación que puedan atenderse por esta vía⁷⁰.

6.2. El llamamiento a la regulación convencional

La solicitud se realizará, en segundo término, conforme a lo que en su caso hubiera dispuesto el convenio colectivo, al que se le hace un llamamiento explícito para que, de modo potestativo, establezca “los términos de ...ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”⁷¹.

El deseo del legislador ha sido, por ende, convertir a la negociación colectiva en la vía principal o herramienta esencial para articular el derecho y dotarla de preferencia para regular esta materia en detrimento del pacto individual que sólo podrá jugar en un único supuesto, esto es, en ausencia de cláusula convencional⁷².

Así, por un lado, la persona trabajadora deberá tener en cuenta los criterios que el acuerdo colectivo pueda prever en relación con los cambios en el tiempo de trabajo a la hora de concretar la solicitud de adaptación para la conciliación; y, por otro lado, la empresa deberá atender la petición con base en tales criterios para favorecer la compatibilidad entre trabajo y conciliación.

Nada impide que los planes de igualdad se conviertan en la fuente de negociación de los acuerdos sobre la adaptación de las condiciones de trabajo para la conciliación, pues de conformidad con lo previsto en art. 7.1.f) del Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de

69. Rodríguez Escanciano, S. y Prieto Pérez, T.: “Flexibilidad horaria y locativa por razones de conciliación familiar: el papel de la negociación colectiva”, en AA.VV., La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales, (J.J. Fernández Domínguez, J.J. y H. Álvarez Cuesta, H., Dirs.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2025, pp. 433 y ss.

70. Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 7.

71. Igartúa Miró, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho a la adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53/2019, p. 83.

72. Blasco Jover, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Adapt*, 7, 2/2019, p. 70.

convenios y acuerdos colectivos de trabajo, una de las materias sobre las que la empresa deberá realizar el diagnóstico y adoptar las medidas de acción oportunas es precisamente la relativa al “ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”⁷³.

Ahora bien, como idea general, los convenios colectivos adolecen de una falta de concreción y enfoque real en la regulación de las adaptaciones horarias por razones de conciliación o, mejor, de corresponsabilidad⁷⁴. Y ello pese al impulso dado por el AENC 2023, que considera “imprescindible” adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, encuentre su reflejo en los convenios venideros, en especial cuando contempla la racionalización del horario de trabajo o la flexibilidad de entrada y salida. Más en concreto en su capítulo XII alude a la incorporación de medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación así como “desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación”⁷⁵. El nuevo VI AENC también insiste en que la negociación colectiva deberá apostar por “el fomento de la adaptación de la jornada del art. 34.8 del ET como medida preferente para evitar la reducción de jornada con pérdida salarial que perpetúa los roles de género”.

6.3. La negociación bilateral entre empresa y persona trabajadora en defecto de convenio

En ausencia de previsión convencional, el art. 34.8 ET establece un régimen supletorio, tratando de evitar que la inexistencia de menciones específicas en el convenio vacíe de contenido el derecho. Así, “la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta”, sin intervención de terceros que intenten mediar o conciliar las posturas enfrentadas, ni posibilidad de resolución arbitral, salvo mejora convencional. Como ha señalado la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2025⁷⁶, “la empresa está obligada por ley a abrir un proceso de negociación real, activo y de buena fe”, no en vano “el art. 34.8 ET configura para la empresa un deber imperativo u obligatorio de abrir un proceso de negociación individual ante la solicitud de adaptación, en defecto de convenio”. La negociación es, por tanto, un elemento “dinámico” integrante del derecho que ga-

73. López Balaguer, M.: “El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de prestación”, *Lan Harremanak*, 52/2024, p. 16.

74. De Jesús Silvano, S.: “Breve síntesis del alcance del “nuevo” derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar”, *Diario La Ley*, 9581/2020, pp. 7-9.

75. Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 26.

76. Rec. 971/2024.

rantiza su viabilidad y eventual efectividad. Consecuencia del incumplimiento: si la empresa elude la negociación, la reclamación judicial debe de estimarse y acogerse la adaptación solicitada, salvo que sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada, pues la empresa no puede beneficiarse de su propia omisión procedimental. Ahora bien, dicha consecuencia se configura no de forma incondicionada, tal y como se formula en la sentencia de suplicación recurrida, sino con la salvedad de que judicialmente y a la vista de los hechos probados la solicitud de la persona trabajadora resultase manifiestamente irrazonable o desproporcionada, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas y productivas de la empresa⁷⁷.

Este indispensable proceso de negociación individualizada cruzando ofertas y contraofertas de una parte y de la otra bajo las reglas de la buena fe, siempre con la finalidad de intentar llegar a un acuerdo, tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días (antes, treinta). Cada día cuenta en la vida de quienes buscan ajustar sus horarios para atender responsabilidades familiares, de ahí la conveniencia de imprimir dosis de celeridad y seguridad, siendo imprescindible evitar que las personas trabajadoras queden en un limbo de incertidumbre respecto a sus solicitudes.

6.4. La decisión empresarial: motivación

Concluido este intercambio de pareceres, la empresa es quien habrá de comunicar su resolución. Así:

- 1º Tal y como exige el art. 34.8 ET, la notificación se ha de realizar por escrito. Esta exigencia no solo asegura que los empleados reciban una respuesta clara y fundamentada, sino que también configura un registro formal que protege los intereses de ambas partes en caso de controversias futuras⁷⁸.
- 2º En caso de rechazo, se establece la obligación empresarial de formular y ofrecer una propuesta alternativa que verdaderamente posibilite atender las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- 3º Tanto en este último supuesto como cuando acaezca el definitivo rechazo de la petición, el art. 34.8 ET recoge el deber empresarial de motivar las razones

77. Vivero Serrano, J.: "Adaptación de la jornada por conciliación y ausencia de negociación individual: el incumplimiento de la obligación empresarial de negociación individual ex artículo 34.8 ET conlleva la estimación judicial de la solicitud de la persona trabajadora, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada", *Trabajo y Derecho*, 132/2026.

78. Convenio colectivo de Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137 de 6 junio 2024).

objetivas que sustentan su postura⁷⁹, lo que es coherente con la matización que introduce la Directiva 2019/1158 conforme a la cual “los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas”⁸⁰.

La referencia legal a tales “razones objetivas” debe interpretarse atendiendo al daño relevante (o excesivo) que la medida solicitada provocaría en la capacidad de organización de la actividad productiva. Así pues, no se le puede exigir a la empresa aquello que sea irrazonable, excesivo, desorbitado o inasumible, siempre valorado conforme a criterios empresariales de carácter económico, técnico, organizativo o de producción⁸¹. La empresa tendrá, por tanto, que acreditar motivos objetivos que vayan más allá de los ordinarios para justificar la denegación de la concreción solicitada. Y ello porque aunque no basta la mera conveniencia conciliatoria, ni existe obligación empresarial de aceptar la propuesta (que, además, debe ser proporcionada), sólo de negociarla individualmente de buena fe, alejado de cualquier ánimo caprichoso o abusivo, lo cierto es que debe plantear una oferta alternativa que posibilite, de forma razonable, las pretensiones de conciliación o formular el rechazo, justificando suficientemente por escrito la negativa fundada en la necesidad de llevar a cabo un esfuerzo empresarial especialmente gravoso⁸².

- 4º El art. 34.8 ET configura una especie de silencio positivo para el supuesto de que en el indicado plazo de quince días (o en el más reducido por mor del convenio colectivo) no se produzca una expresa y motivada oposición empresarial, en cuyo caso la adaptación solicitada se presumirá concedida. Cabe plantear si tal presunción debe considerarse *iuris tantum* o, por el contrario, entender que no admite prueba en contrario. Si nos inclinamos por la primera opción, la parte empresarial podría alegar en el proceso judicial necesidades organizativas y/o productivas no expuestas durante la interlocución previa que, de ser suficientes, justificarían la denegación de la adaptación solicitada. Este resultado resultaría del todo ilógico

79. Meléndez Morillo-Velarde, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LVI/2023, p. 100.

80. Blasco Jover, C.: “Conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad en un entorno digital cambiante: visión en clave de género”, en AA.VV., *Inteligencia Artificial y formas de trabajo emergentes*, (M.E. Cuadros Garrido y A. Selma Penalva, A., Dirs., Colex, Madrid, 2024, p. 280.

81. Molins García-Atance, J.: “El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, 122/2021, 1, p. 27.

82. SSTSJ Madrid 19 de julio 2017 (rec. 1182/2016); y 28 de noviembre 2018 (rec. 971/2017); 25 de enero 2019 (rec. 776/2018); 5 de abril 2019 (rec. 1058/2018); Andalucía 21 noviembre 2019 (rec. 2860/2019) o Galicia 30 diciembre 2019 (rec. 4836/2019).

y atentatorio a la doble finalidad punitiva y protectora esbozada en el precepto legal aquí analizado, razón por la cual la presunción debe de tener efectos *iuris et de iure*⁸³.

6.5. Posibilidades de atender al cuidado por parte de otros familiares

Una de las cuestiones más controvertidas radica en si es posible denegar la solicitud de adaptación formulada por la persona trabajadora cuando haya otros familiares que puedan atender las necesidades de conciliación. La doctrina se encuentra dividida en dos posturas diferentes⁸⁴. Algunos autores entienden que, en caso de discrepancia entre las partes, el criterio decisivo es de la corresponsabilidad que prevé el art. 44 Ley Orgánica 3/2007 a fin de fomentar que ambos progenitores asuman de forma equilibrada, las responsabilidades familiares⁸⁵.

Otro sector doctrinal, por el contrario, considera que el hecho de tener en cuenta las posibilidades de atención a las responsabilidades familiares por otros parientes de la persona trabajadora, produciría una alteración en los derechos de conciliación, en la medida en que estos dejarían de ser propios de cada trabajador y quedarían condicionados en su ejercicio ante la concurrencia de otras circunstancias que no prevé el ET⁸⁶.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia de 15 de septiembre de 2023⁸⁷, ha señalado que, a la hora de reconocer a la persona trabajadora cualquiera de los derechos de conciliación reconocidos legalmente, la empresa no puede pretender que “se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o en su caso con otras personas de la familia (los abuelos). Sería permitir a la empresa la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad. Lo que no impide -obviamente- que las dificultades del otro progenitor para conciliar en términos

83. Martínez Moreno, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el Real Decreto Ley 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 19 ó Solá i Monells, X.: “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IusLabor*, 3/2023, p. 24.

84. Meléndez Morillo-Velarde, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escuarialense*, LVI/2023, p. 100.

85. Agustí Maragall, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, 199/2019, p. 35.

86. Viqueira Pérez, C., “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 4/2021, p. 7.

87. Rec. 74/2023.

compatibles con el trabajo de la persona trabajadora solicitante puedan ser alegadas por esta para justificar la razón de su derecho”.

Con la nueva formulación legal, introducida en el art. 34.8 ET por el Real Decreto Ley 5/2023, se refuerza el carácter individual del derecho, desterrando la indagación en las circunstancias familiares, con el objetivo de desentrañar si el otro progenitor u otro familiar puede asumir las tareas de cuidado. Y ello porque la vara de medir viene justificada en la necesidad de conciliación y la “razonabilidad” de la solicitud⁸⁸. En efecto, el titular del derecho de adaptación no está obligado a demostrar la imposibilidad de que concilie su cónyuge (u otro familiar) porque el derecho de adaptación se configura en el art. 34.8 ET como un derecho de titularidad individual cuyo ejercicio no se condiciona a la existencia de una suerte de “necesidad insuperable de conciliar” derivada de la imposibilidad de atender la conciliación a través de otras medidas y/o con ayuda de otras personas. Antes al contrario, el derecho de adaptación depende únicamente de la existencia de los presupuestos objetivos que habilitan para conciliar: tener hijos o familiares a los que cuidar y verse imposibilitado para hacerlo manteniendo el régimen pre-existente de prestación de trabajo⁸⁹. Así, cabe hacer mención a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 2 de diciembre de 2024⁹⁰, la cual sienta con rotundidad que “derecho de adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral es un derecho personal, no condicionado a la situación laboral del otro progenitor ni a la jornada que éste pueda realizar”.

6.6. La modificación de las condiciones de trabajo de otras personas trabajadoras como efecto colateral

No resuelve el legislador de forma clara si la adaptación es un título habilitante para la modificación sustancial de condiciones de trabajo respecto a otras personas de la plantilla que se ven indirectamente afectadas, algo que seguramente ha de responderse positivamente a la luz de algún pronunciamiento judicial⁹¹, pero no hubiera estado de más la pertinente aclaración legal o convencional⁹².

88. Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 21.

89. Nieto Rojas, P.: “La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 8/2024, p. 87.

90. Rec. 2768/2024.

91. SSTSJ STSJ Andalucía 9 de septiembre de 2021 (rec. 2650/2021), Galicia 18 de febrero de 2022 (rec. 7045/2021), Navarra 2 de diciembre de 2022 (rec. 473/2022).

92. Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 23.

6.7. Regreso a la situación anterior

Además de no exigir períodos de trabajo previo y de prever la compatibilidad con todos los permisos reconocidos en el art. 37 ET, la nueva versión del art. 34.8 ET facilita el reingreso a la situación anterior, pues ya no recoge solo el derecho “a solicitar” tal extremo “una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”, sino que refiere “el 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”. Por lo tanto, cabe entender que, en estas dos circunstancias, la persona trabajadora tiene un derecho automático al retorno al modelo de trabajo original, lo que se traduce en una obligación de la empresa de concederlo⁹³.

Debe repararse en que, como ya consta, con anterioridad, se aludía al derecho de la persona trabajadora a “solicitar” el regreso, lo que podía llegar a desincentivar determinadas peticiones de adaptación habida cuenta de la incertidumbre que también se cernía sobre tal momento. La nueva redacción legal hace desaparecer aquel verbo, por lo que se da a entender que se ostentará un derecho automático a retornar a la situación precedente que la contraparte habrá de respetar en todo caso⁹⁴.

El art. 34.8 ET añade que “en el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”⁹⁵. Se configura así un “derecho de solicitud cualificado”, para los casos donde se produzca una modificación o alteración sobrevenida de las necesidades que justifican la adaptación, pero no su desaparición, dado que en esta última circunstancia se reconoce, permítase la reiteración, un derecho de regreso pleno. La denegación de esta solicitud deberá ser, además, justificada y queda limitada a supuestos donde exista una motivación objetiva concreta; unas exigencias que no incorpora la norma europea, de nuevo superada por la transposición efectuada por el derecho interno⁹⁶.

93. Fernández Martínez, S.: “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 ET: un análisis crítico a la luz del Real Decreto Ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales”, *Iuslabor*, 2/2024, p. 60.

94. Blasco Jover, C.: “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, 13, 2/2023, p. 13.

95. Fernández López, M.F.: “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en AA.VV.; *Derecho Social de la Unión Europea* (M.E. Casas Baamonde, M.E. y Gil Alburquerque, R., Dirs.), Francis Lefebvre, Madrid, 2019, p. 238.

96. SOLÁ i MONELLS, X.: “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IusLabor*, 3/2023, p. 26.

7. CONCLUSIÓN

El art. 34.8 ET configura un derecho de configuración jurídica compleja que trasciende la mera facultad del empleado, imponiendo un procedimiento de obligada observancia regido por los principios de buena fe y proporcionalidad. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha precisado su naturaleza al determinar que el núcleo del precepto reside en el deber de negociación bilateral, cuya omisión formal por parte de la empresa altera las cargas de acreditación y conlleva la estimación de la medida solicitada. Así, el ordenamiento jurídico no consagra un derecho absoluto a la modificación de las condiciones de trabajo, sino un mecanismo de ponderación de intereses concurrentes que busca armonizar los derechos constitucionales de protección a la familia y no discriminación con la libertad de empresa y su potestad organizativa. Se consolida, por tanto, una técnica legislativa que desplaza el conflicto desde la simple confrontación de intereses hacia un proceso reglado de ponderación causal, configurando la negociación colectiva e individual como el instrumento definitivo para compatibilizar la dimensión constitucional de la conciliación familiar con los requerimientos técnicos y productivos de la unidad económica de producción. La relevancia constitucional, las perspectivas de género y de defensa de la infancia –o de la mayor edad y vulnerabilidad de las personas dependientes– aquilatan, por ende, los contornos del precepto⁹⁷.

Ahora bien, cualquier análisis que se efectúe sobre la flexibilidad horaria como instrumento que pueden coadyuvar a la conciliación no solo debe circunscribirse al tenor literal, a la interpretación judicial y a las modulaciones convencionales sino que debe hacerse en un debate más amplio que aborde paralelamente la necesidad de reforzar la accesibilidad y la calidad de los servicios públicos de atención a menores y familiares enfermos o dependientes con el fin de que las personas con deberes de cuidado, significadamente mujeres, no se alejen del mercado de trabajo⁹⁸.

97. Martínez Moreno, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el Real Decreto Ley 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 19.

98. Aragón Gómez, C.: “Políticas de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de las Comunidades Autónomas en el fomento de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 20/2024, p. 15.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera Izquierdo, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 257/2022.
- Agustí Maragall, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, 199/2019.
- Aragón Gómez, C.: “Políticas de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de las Comunidades Autónomas en el fomento de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 20/2024.
- Blasco Jover, C.: “Conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad en un entorno digital cambiante: visión en clave de género”, en AA.VV., *Inteligencia Artificial y formas de trabajo emergentes*, (M.E. Cuadros Garrido y A. Selma Penalva, A., Dirs.), Colex, Madrid, 2024.
- Blasco Jover, C.: “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el Real Decreto Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social*, 13, 2/2023.
- Blasco Jover, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Adapt, 7, 2/2019.
- Cabeza Pereiro, J.: “Conciliación de vida privada y laboral”, *Temas Laborales*, 103/2010.
- Castro Arguelles, M.A.: “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 271/2024.
- Coterillo Laso, R.: “El derecho a la reducción de jornada no comprende el cambio del sistema de trabajo a turnos (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023)”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 10/2024.
- Cristóbal Roncero, R.: “La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, 8/2024.
- De Jesús Silvano, S.: “Breve síntesis del alcance del “nuevo” derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar”, *Diario La Ley*, 9581/2020.
- De Vicente Pachés, F.: “Servicios sociales, envejecimiento activo y aprendizaje a lo largo de la vida”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo II. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.

- Fernández López, M.F.: “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en AA.VV.; *Derecho Social de la Unión Europea* (M.E. Casas Baamonde, M.E. y Gil Alburquerque, R., Dirs.), Francis Lefebvre, Madrid, 2019.
- Fernández Martínez, S.: “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 ET: un análisis crítico a la luz del Real Decreto Ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales”, *Iuslabor*, 2/2024.
- García Murcia, J.: “Tiempo de trabajo”, *Teoría y Derecho*, 4/2008.
- Gorelli Hernández, J.: “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, 2/2020.
- Igartúa Miró, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53/2019.
- Igartúa Miró, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, 7, 2/2022.
- Igartúa Miró, M.T.: “Nuevas medidas de conciliación, permios y fórmulas de trabajo flexible”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 19/2023.
- Jurado Segovia, A.: “Tutela del derecho”, en AA.VV., *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación* (F. Pérez De Los Cobos Orihuel, F. y E. Monreal Brinsgvaerd, Dirs.), La Ley, Madrid, 2020.
- Lasaosa Irigoyen, E.: “Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 491/2026.
- López Aguado, P.: “El derecho de adaptación de la jornada y la forma de prestación del artículo 34.8 ET cuando el sujeto causante es un hijo o hija mayor de 12 años”, *Labos*, 6, 1/2025.
- López Álvarez, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Femeris*, 7, 2/2022.
- López Balaguer, M., “El impacto de las tareas de cuidado en la relación laboral: la adaptación del tiempo y la forma de prestación”, *Lan Harremanak*, 52/2024.
- López Balaguer, M.: “El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación”, en AA.VV.. Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024) (M. López Balaguer, Coord.), irant lo Blanch, Valencia, 2024.
- Maneiro Vázquez, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 3/2002.

- Martínez Moreno, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el Real Decreto Ley 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 19/2023.
- Milennova Roseva, D.: “Novedades en el derecho de adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto Ley 5/2023”, *Lan Harremanak*, 52/2024.
- Molero Marañón, M.L.: *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*, Bomarzo, Albacete, 2017.
- Molina Navarrete, C., “Del padre al progenitor corresponsable: ¿des-amor de ley, amor de real decreto-ley? Laboral-social.com. <https://www.laboral-social.com/critica-rdl-6-2019-permisos-nacimiento-cuidado-lactante-adaptaciones-jornada-concilia-cion-vida-familiar-laboral.html>
- Molina Navarrete, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 441/2019.
- Molins García-Atance, J.: “El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, 122/2021.
- Morales Ortega, J.M.: “Tiempo de trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 1/2020.
- Nieto Rojas, P.: “La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 8/2024.
- Nieto Rojas, P.: Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-Ley 9/2025”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 490/2026.
- Nuñez-Cortés Contreras, P.: “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 55/2020.
- Nuñez-Cortés Contreras, P.: *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Dykinson, Madrid, 2019.
- Ríos Mestre, J.M.: “Comentario de urgencia de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, con mirada laboralista”, *Justicia y Trabajo*, 5/2024.
- Rodríguez Escanciano, S. y Prieto Pérez, T.: “Flexibilidad horaria y locativa por razones de conciliación familiar: el papel de la negociación colectiva”, en AA.VV., *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos*

- contenidos esenciales, (J.J. Fernández Domínguez, J.J. y H. Álvarez Cuesta, H., Dirs.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2025.
- Rodríguez Escanciano, S.: “La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores: su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, 14/2022.
- Roldán Martínez, A.: “Retos pendientes en la protección del embarazo y de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral frente al despido”, *Lex Social*, 2/2022.
- Rubio Rubio, L. y Dumitrache, C.G.: “Salud y tercera edad”, en AA.VV., *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, (J.L. Monereo Pérez; J.A., Maldonado Molina y R. Rubio Herrera), Comares, Granada, 2014.
- Sánchez-Urán Azaña, Y.: “Garantía jurisdiccional del derecho a la no discriminación en la relación de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extraordinario, 2007.
- Solá i Monells, X.: “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IusLabor*, 3/2023.
- Aguilera Izquierdo, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 257/2022.
- Vadillo Ruíz, J.J.: “Respuestas a los nuevos retos de envejecimiento, protección a la salud y cuidados: la perspectiva médica”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2019.
- Viqueira Pérez, C.: “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 4/2021.
- Vivero Serrano, J.: “Adaptación de la jornada por conciliación y ausencia de negociación individual: el incumplimiento de la obligación empresarial de negociación individual ex artículo 34.8 ET conlleva la estimación judicial de la solicitud de la persona trabajadora, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada”, *Trabajo y Derecho*, 132/2026.