

La corresponsabilidad y su complejo encaje en el derecho a la adaptación de la jornada ex Art. 34.8 ET

Co-responsibility and its complex fit within the right to adjust working hours under art. 34.8 of the Worker Statute

Raquel Poquet Catalá
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)
ORCID: 0000-0001-9606-8832

Recibido: 8/3/2026
Aceptado: 14/4/2026
doi: 10.20318/femeris.2026.10489

Resumen. En este trabajo se lleva a cabo un estudio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo en todas sus variedades y vertientes regulado en el art. 34.8 ET. Para ello, se realiza un estudio del mismo en relación con el derecho a la corresponsabilidad (y no la mera conciliación de la vida laboral y familiar) regulado en la Directiva 2019/1158 y su transposición en el ordenamiento jurídico laboral español. Asimismo, se analiza con detalle el contenido de este derecho, desde el objeto del mismo y sus diferentes posibilidades, su titularidad, las causas justificativas que permiten acogerse al mismo, el procedimiento de ejercicio del mismo y el regreso a la situación inicial. En este sentido, se analiza la importancia de la negociación colectiva como instrumento para garantizar la corresponsabilidad y su efectivo ejercicio en la relación laboral.

Palabras clave: Corresponsabilidad, Conciliación de la vida laboral y familiar, Adaptación de la jornada, flexibilidad horaria, ordenación del tiempo de trabajo.

Abstract. This paper examines the right to adapt working hours in all its forms and aspects, as regulated in Article 34.8 of the Spanish Workers' Statute. To this end, it analyses this right in relation to the right to co-responsibility (and not merely the conciliation of work and family life) regulated in Directive 2019/1158 and its transposition into Spanish labor law. Furthermore, it analyses in detail the content of this right, from its purpose and different possibilities, to its entitlement, the justifiable reasons for exercising it, the procedure for exercising it, and the return to the initial situation. In this regard, it analyses the importance of collective bargaining as an instrument for guaranteeing co-responsibility and its effective exercise in the employment relationship.

Keywords: Co-responsibility, work-life balance, adaptation of the workday, flexible working hours, work time management.

*raquel.poquet@unir.net

1. Introducción

Como es sabido, la institución del tiempo de trabajo ha sido uno de los ejes centrales de la historia del Derecho del Trabajo. No en vano los primeros movimientos y las primeras normas tuvieron como fin limitar la jornada de trabajo fijando unos máximos para que las personas trabajadoras pudieran tener más tiempo para la dedicación a la conciliación familiar. De hecho, el primer Convenio de la OIT, el núm. 1, tiene como fin el establecimiento de un límite en cuanto a las horas de trabajo.

Asimismo, el origen de la celebración del “Día Internacional de los Trabajadores” (el 1 de mayo), tuvo lugar con la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 en Chicago donde se reclamaba la llamada “jornada de los tres ochos” (ocho horas de trabajo, ocho de desarrollo personal y familiar y ocho de descanso).

Con el paso de los años se han ido alcanzando mejoras en materia de tiempo de trabajo y de descanso, en la minoración de la duración del tiempo de trabajo sin merma de la retribución y en diseñar diversos permisos y licencias para intentar adecuar la conciliación y, sobre todo, la corresponsabilidad laboral y familiar. En este sentido, no cabe duda que las mujeres son el colectivo más afectado, pues son las que se ven envueltas en interrupciones en su promoción profesional por motivos relacionados con la maternidad, o situaciones de cuidado de la familia, planteándoles dificultades para mantener su empleo o mantenerse en las mismas condiciones de trabajo, así como para poder tener las mismas posibilidades de ascenso y promoción profesional. Y es aquí cuando el establecimiento de permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar no siempre tienen el efecto deseado pues

muchas veces han un denostado efecto boomerang, esto es, una desprofesionalización y postergación de las féminas que se acogen mayoritariamente a tales medidas, máxime cuando la arcaica separación del «mundo remunerado masculino» frente al «mundo no productivo femenino», en el que la organización social patriarcal había situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos, se ha convertido en una realidad resiliente a lo largo del tiempo capaz de provocar una «discriminación estructural» que ha impedido a las mujeres el desarrollo de una actividad laboral normalizada (Rodríguez Escanciano, 2025: 9).

De ahí, la necesidad de cambiar el enfoque, pues la causa no se halla tanto en el sexo, sino en el género, es decir, en los roles sociales que tradicionalmente han sido asignados a la mujer –cuidado de la familia–, y la desigual valoración en un sistema económico de mercado. Por ello, las nuevas normas apuestan por el diseño de unos permisos y licencias personales e intransferibles, para que la asunción de responsabilidad sea para ambos progenitores, y no limitarse a uno de ellos.

Según datos del INE¹ la frecuencia semanal de las actividades de cuidados y tareas del hogar por parte de las mujeres, de 18 y más años, que dedican al menos varios días a

¹ INE, *Conciliación, trabajo y familia*. Madrid: INE, 2025. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925472420¶m4=Mostrar

la semana al cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas, cuidados de familiares, vecinos o amigos con discapacidad es superior en todos los casos al porcentaje de hombres de 18 y más años que realizan estas mismas tareas. También es superior el número de horas semanales que las mujeres dedican a las actividades de cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas, cuidado de familiares, amigos, vecinos enfermos o con discapacidad. Asimismo, según este estudio, desagregados por sexo un 21,4% de hombres dedican de 10 a 19 horas a la semana al cuidado de personas dependientes y un 46,7% de hombres lo hacen 20 horas o más; mientras que las mujeres dedican un 18,1% y un 57,0%, respectivamente.

Según la información que proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015² del número de horas a la semana dedicadas al trabajo (empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado, desplazamientos), son más largas las jornadas de trabajo de las mujeres (63,6 horas semanales) que las de los hombres (56,7 horas semanales). Los hombres dedican 14 horas a la semana al trabajo no remunerado independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa. Las mujeres incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

Según la misma encuesta, el 33,9% de mujeres trabajadoras dedican cuatro horas diarias al cuidado y educación de hijos o nietos. El 36,7% de hombres que trabajan dedican dos horas diarias a esta actividad. El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3%) que realizan tareas domésticas y de cocina dedican dos horas diarias a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican una hora diaria a estas mismas tareas.

Entre las mujeres y los hombres que trabajan, un 47,4% y un 31,5%, respectivamente, realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos. Mientras que un 34,4% de las mujeres y un 39,4% de los hombres no realizan nunca esta actividad. Realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas un 77,5% de las mujeres y un 32,9% de los hombres trabajadores, frente a un 2,3% y a un 15,4%, respectivamente, que no lo hacen nunca.

Se trata, en definitiva, de que se produzca una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares para que de esta forma las mujeres trabajadoras estén en auténticas condiciones de igualdad que los hombres en el mercado de trabajo, y que, por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar no sea una carga que solo afecta a la mujer, sino por igual, a hombres y mujeres.

2. Marco normativo

Como ya se ha indicado, a nivel internacional, destaca el Convenio núm. 1 OIT donde se reivindica la jornada de 8 horas diarias, consiguiendo con ello sin pretenderlo, tiempo

² Disponible en <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/encuesta-nacional-condiciones-trabajo-2015-6-ewcs-espana-ano-2017>

para poder dedicarlo a las obligaciones personales y familiares de las personas trabajadoras (Rodríguez Rodríguez, 2010: 24). Posteriormente, y en la misma línea de conseguir la igualdad, se van aprobando diversos convenios sobre la igualdad de remuneración (Convenio núm. 100, de 1951) o sobre la discriminación (Convenio núm. 111, de 1958).

La Recomendación núm. 123 OIT, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, reconoce que estas constituyen una barrera para la igualdad en el empleo, así como una importante fuente de discriminación directa e indirecta y se especifican las medidas concretas y prácticas que debían introducirse para superar estas desventajas. De hecho, la Conferencia Internacional del trabajo de 1975 señaló que “para que el derecho de las mujeres a trabajar fuera de casa sin discriminación sea plenamente efectivo deben tomarse medidas (...) para fomentar un reparto más equitativo entre los miembros de la familia de las tareas domésticas”, con una clara llamada a la corresponsabilidad en la elaboración y diseño de las políticas de conciliación.

Posteriormente, el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, de 1981, llevaron la corresponsabilidad un paso más allá y marcaron un cambio de rumbo en las actitudes tradicionales respecto del rol de la mujer trabajadora, al establecer que las responsabilidades familiares no afectan solo a las mujeres trabajadoras, sino también a las familias y a la sociedad en general.

Asimismo, fundamental es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres, de 1979, también denominada “carta internacional de los derechos humanos de las mujeres”.

En el ámbito comunitario, conseguir esa igualdad y esa corresponsabilidad ha sido uno de los ejes de toda la política comunitaria. Desde el propio Tratado de Roma de 1957 pasando por el Tratado de Ámsterdam de 1997 o la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000, y las numerosas Directivas comunitarias que se han ido promulgando en busca de este objetivo³ cabe destacar que el eje normativo sobre el que se sustenta esta política de corresponsabilidad es 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. Esta Directiva aboga por establecer un reparto equilibrado de los derechos, de titularidad individual, y establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio la personas que ejerzan sus derechos de conciliación.

De esta forma, la Directiva recoge varias medidas con el fin de erradicar los clásicos estereotipos y roles sociales y fomentar una cultura de auténtica corresponsabilidad laboral y familiar, previendo desde medidas que van de permisos, suspensión contractual

³ Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directiva 92/85/CEE, sobre protección de la maternidad; Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES revisada posteriormente por la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

o trabajo flexible. Concretamente, las principales medidas que recoge son 1) Un permiso de paternidad de al menos diez días laborables remunerado como mínimo al nivel de la prestación por incapacidad temporal. 2) Un permiso parental de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles. 3) Un permiso para cuidar de una persona de la unidad familiar de un mínimo de cinco días al año. 4) El derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral, así como medidas de flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo en favor de las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta al menos ocho años y de las personas cuidadoras.

A nivel nacional, la primera norma clave en la conciliación laboral y familiar fue la L 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar. Posteriormente, destaca también la L 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas; la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género; la LO 2/2006, de 3 de mayo, de educación; la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la L 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio; el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el RDL 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida; la L 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia; la L 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital; la L 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación; o la LO 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En los últimos años, cabe destacar el RDL 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea (la denominada “Ley de familias”).

Asimismo, el RDL 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva 2019/1158, lleva a cabo una modificación del art. 37.4 ET, concediendo todas las posibilidades de disfrute del permiso por lactancia, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, a todas las personas trabajadoras, sin necesidad de intervención del convenio colectivo o del acuerdo con la empresa.

Y, por último, el RDL 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, completa la transposición de la Directiva 2019/1158, y así lo señala en su Exposición de Motivos cuando literalmente indica que pretende “completar la transposición de la Directiva 2019/1158”. Para ello, incorpora tres medidas. En primer lugar, aumenta la duración del permiso de nacimiento y cuidado, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de menores, en tres semanas, permitiendo que las dos últimas se

puedan disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años, para así cumplir con el objetivo de cuidado parental. En segundo lugar, garantiza que durante estas tres semanas los ingresos se mantengan mediante la correspondiente prestación de Seguridad Social. Y, en tercer lugar, aumenta la duración del permiso para las unidades familiares monoparentales, tal y como lo señaló la STC 140/2024, de 6 de noviembre.

3. El paso de la conciliación a la corresponsabilidad

Tradicionalmente, han sido las mujeres las que han asumido y se han visto obligadas por los roles de la sociedad a solicitar y disfrutar de los permisos para el cuidado y atención familiar, dejando a los hombres que continuaran en la actividad laboral activa, lo cual ha conllevado a toda esta situación de desigualdad laboral de las mujeres trabajadoras.

De hecho, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025⁴ señala que uno de sus objetivos es combatir los estereotipos de género, que considera como “una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos los ámbitos de la sociedad” y “contribuyen en gran medida a la brecha salarial”. Y en este sentido, se estima que el eje central sobre el que se sustenta la discriminación es la discriminación de estereotipo, de discriminación por motivos de atención a la familia (Cabeza Pereiro, 2011: 88).

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo supone la visualización pública de la dificultad de conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones laborales. Inicialmente, los problemas derivados de esta conciliación laboral y familiar se enfocaron con la maternidad. Pero el problema se mantenía, pues la mujer trabajadora continuaba ejerciendo, casi en exclusiva, su tradicional rol de cuidadora del hogar y de la familia. La mujer se hallaba encadenada a la conocida “doble jornada” –en el trabajo y en la casa–. De ahí la necesidad de llevar a cabo una reforma profunda en la interpretación de la conciliación y conseguir una verdadera corresponsabilidad.

Así la Directiva 2019/1158 pone de manifiesto que las responsabilidades de conciliación y sus repercusiones en el mercado de trabajo alcanzan más allá del cuidado de los hijos. Se desvincula de la concepción estricta de conciliación como una cuestión femenina ligada a la crianza de los hijos, para afirmar que tanto los padres como “las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a los servicios de asistencia”. Se trata, en definitiva, de que los hombres tengan igualdad de acceso a estos permisos para poder “cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

Solo a través de una adecuada política de conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral y familiar es posible alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades que permita a las mujeres trabajadoras tomar decisiones laborales y personales en condiciones de igualdad con sus compañeros varones.

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (COM/2020/152/final).

4. Sobre el actual derecho de adaptación de la jornada ex art. 34.8 ET

Dentro del entramado y complejo catálogo de permisos y licencias que se prevén para conseguir una efectiva corresponsabilidad, el art. 34.8 ET recoge un derecho que, por la conflictividad judicial que ha planteado, no ha sido nada fácil de conjugar y llevar a la práctica de modo satisfactorio para todas las partes implicadas, ya sea por su falta de concreción y su ambigua redacción y por las dificultades encontradas en la realidad.

4.1. Primeras aproximaciones

El derecho de la persona trabajadora de adaptar su jornada de trabajo fue introducido con la LO 3/2007. Con posterioridad, con la reforma de la Ley 3/2012, se introdujo un segundo párrafo en el citado apartado 8 del art. 34 ET, previsión modificada con el RDL 6/2019, y finalmente, con el RDL 5/2023.

A la vista de estas regulaciones, podría indicarse que este derecho “consagra una especie de flexibilidad inversa en el ámbito de la relación laboral individual, de modo que no es el empleador quien ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho” (Sempere Navarro, Sánchez Trigueros, 2008: 276). Una flexibilidad dirigida a empoderar a las personas trabajadoras en la organización del tiempo de trabajo en cuanto influya en la vida personal o familiar, absolutamente necesaria para una igualdad efectiva de los sexos (Núñez-Cortés Contreras, Lousada Arochena, 2015: 17).

No cabe duda de que esa previsión, como indica la doctrina, prevé unas medidas de adaptación y de ordenación flexible del tiempo de trabajo que son, posiblemente, las más idóneas para alcanzar un verdadero “equilibrio” entre trabajo y familia, consiguiendo así también la plena efectividad de la “corresponsabilidad” (Igartúa Miró, 2018: 253). Además, no cabe duda de que la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo por parte de la persona trabajadora conlleva una serie de ventajas muy relacionadas con el clima laboral, la motivación, la satisfacción, la reducción del absentismo, y, en fin, con la productividad, y la mejora de la competitividad de la empresa.

4.2. Configuración del derecho ex art. 34.8 ET

Debe destacarse que, tal y como indica la doctrina mayoritaria, este derecho no es un precepto programático sino plena y directamente efectivo, reconociendo el derecho a la adaptación de jornada por razones de conciliación de todas las personas trabajadoras de modo cierto y actual, sin necesidad de determinación extrema (Velasco Postero, 2007: 633; Rodríguez Pastor, 2007: 101; Molero Marañón, 2008: 62; Alfonso Mellado, 2008: 408). El citado art. 34.8 ET realiza un reconocimiento directo y pleno del derecho al ajuste temporal del trabajo como manifestación intrínseca del derecho a la corresponsabilidad.

La referencia a la negociación colectiva y al acuerdo tiene un sentido no condicional sino secundario, que se despliega en una doble dirección, pues, por un lado, recuerda la jerarquía de fuentes del derecho laboral, sobre todo para hacer hincapié en el carácter garantizador de los convenios colectivos y, de otro, recuerda las posibilidades negociales en la delimitación del alcance de derechos plenos de naturaleza imprecisa como el del art. 34.8 ET (Sala Franco, Ballester Pastor, 2009: 54).

Como indica la doctrina, tradicionalmente, los derechos de conciliación se han diseñado como derechos cerrados, es decir, unidos a un acontecimiento personal o familiar concreto, como el ejemplo de los permisos del art. 37.3 b) ET (Núñez-Cortés Contreras, Lousada Arochena, 2015: 19). Estos derechos cerrados presentan una clara ventaja, cual es su seguridad jurídica, pero comportan el inconveniente de que sólo abarcan las necesidades de la vida personal o familiar expresamente previstas, de tal modo de que no se acomodan a ellas de un modo flexible. Y, por otro lado, se hallan los derechos abiertos que no van vinculados a ningún acontecimiento personal o familiar concreto, sino que su presupuesto fáctico se configura de manera amplia, abarcando cualquier necesidad personal o familiar, y ello lleva inexorablemente aparejada la atribución a su titular de facultades de autoorganización para configurar el derecho según se acomode a la necesidad personal o familiar de que se trate.

El derecho del que estamos tratando, esto es, a la adaptación de la jornada de trabajo, aunque comparte con los derechos semiabiertos la flexibilidad que ofrece a su titular para adaptar la jornada a sus necesidades, sin embargo, no obedece a una necesidad concreta de la vida personal y familiar. En el fondo, encaja mejor con los derechos abiertos, pues comparte con ellos varias características. En primer lugar, la generalidad, es decir, el derecho del art. 34.8 ET se puede aplicar a cualquier necesidad de la vida personal o familiar de la persona trabajadora con incidencia sobre el tiempo de trabajo. Ello no significa, sin embargo, que sea un derecho ilimitado, sino que está sometido a los límites intrínsecos derivados de dicha necesidad. Es decir, la persona trabajadora no puede reclamar una adaptación de la jornada que sea manifiestamente ineficaz a los efectos de satisfacer la necesidad de la vida personal o familiar, ni puede extender esa adaptación una vez finalizada la necesidad, pues se estaría incurriendo en fraude de ley o abuso de derecho. En segundo lugar, este derecho se caracteriza por su plasticidad, es decir, por conformarse de la manera que mejor se acomoda a la necesidad de la vida personal o familiar de que se trata utilizando con fines de conciliación otras instituciones con trascendencia sobre la jornada de trabajo que, en principio, no satisfacen esos fines de conciliación, pues así lo indica el propio precepto al hacer referencia a la posibilidad de adaptar “la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”. Esta previsión deja una puerta abierta, como a continuación se analizará, a poder llevar a cabo un amplio abanico de modificaciones y adaptaciones en la jornada de trabajo. Entre ellas se incluye, el disfrute fraccionado de los descansos o permisos, la libre elección de turnos de trabajo, la modificación del horario de trabajo, e, incluso, la conversión de un contrato a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial. En tercer y último lugar, destaca su debilidad, lo que significa

que la persona trabajadora cuando exista una necesidad de la vida personal o familiar que afecte al tiempo de trabajo y lo configura según mejor se acomode a la necesidad de que se trata, debe ejercitarlo siempre con el consenso de la otra parte contractual o, cuando menos, sin su oposición razonable. La debilidad compensa el alcance de la generalidad y la plasticidad, pues si solo estas caracterizasen el derecho del artículo 34.8 ET, la persona trabajadora podría disponer de manera amplia de su tiempo de trabajo, lo que sería tanto como permitirle el incumplimiento de la prestación laboral.

No obstante, siempre deberá tenerse en cuenta que tanto esta plasticidad como dicha generalidad, no convierte a este derecho en ilimitado, sino que siempre deberá acomodarse a las necesidades y realidad de la empresa, pues, aunque la empresa deberá, en muchas ocasiones, realizar adaptaciones razonables de la actividad productiva, sin embargo, también no se le puede exigir a la empresa aquello que sea irrazonable o desproporcionado. En el fondo, no cabe olvidar, que la persona trabajadora se halla en una relación de dependencia y subordinación con la empresa.

Por otro lado, como se observa, y ahí es donde surgen de nuevo los problemas aplicativos es en la remisión que efectúa al art. 37 ET, cuando aparece el conflicto con las reducciones de jornada por cuidado de familiares del art. 37.6 y 7 ET.

4.3. Titularidad del derecho

Tal y como se desprende de la literalidad del art. 34.8 ET, son titulares de estos derechos “las personas trabajadoras”, ya sean hombres o mujeres, y, además, de forma individual, sin que sea necesario que concurren otras personas trabajadoras con los mismos intereses conciliatorios. Y en el caso de que exista más de una persona con los mismos intereses conciliatorios, todas ellas podrán solicitar simultánea y/o sucesivamente, si así lo desean, la adaptación de su jornada de trabajo en sus respectivas empresas (Barrios Baudor, 2019).

Desde el otro punto de vista, cabe plantearse si este derecho subjetivo de la persona trabajadora es un derecho incondicionado y absoluto al que tiene derecho la persona trabajadora siempre que cumpla los requisitos no pudiéndose negar la empresa, como en el caso de la excedencia, o, por el contrario, es un derecho que la empresa puede conceder o no. En este sentido, si se atiende a la literalidad del art. 34.8 ET que indica que, con amparo en este derecho, las personas trabajadoras podrán “solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo” queda bastante claro que es una solicitud que realiza la persona trabajadora y que la empresa podrá atenderla o no, pudiendo, pues, denegarla. No obstante, deberá existir previamente un período de negociación con la persona trabajadora, como luego se analizará.

En realidad, esta caracterización como derecho y no como obligación ya se recogía en el ET/1995. Un aspecto importante se halla en la reafirmación de que ahora se insiste en que la negociación colectiva establezca los criterios y pautas de ejercicio de este derecho y, en su defecto, debe abrirse un período de negociación con la empresa. Y, en caso de

que no se llegue a ningún acuerdo o la propuesta efectuada por la empresa no sea aceptada por la persona trabajadora, esta podrá impugnarla judicialmente.

Y, además, queda claramente expuesto que no es un derecho que tiene la persona trabajadora, sino que ahora lo que tienen las personas trabajadoras es un derecho “*a solicitar*”, pero no un “derecho a la adaptación” sin más.

Además, el propio art. 34.8 ET especifica que cuando concluya el período acordado con la empresa para disfrutar de esta adaptación o distribución de la jornada de trabajo o cuando cambien las circunstancias, será la persona trabajadora quien podrá solicitar a la empresa volver a sus anteriores condiciones de trabajo.

Por su parte, la doctrina judicial⁵ y jurisprudencial⁶ ha considerado que este derecho a la adaptación de la jornada no es un derecho directamente aplicable, por lo que, si no existe pacto convencional o individual, no podría tener virtualidad práctica. Como indica expresamente, el derecho reconocido a las personas trabajadoras en el art. 34.8 ET no es, en ningún caso, un derecho a modificar unilateralmente la jornada de trabajo, sino únicamente el “derecho a proponer, a falta de normativa convencional, la adaptación de su horario de trabajo, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”⁷. En definitiva, este derecho configura un poder de iniciativa del titular a realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo, y dicho poder de iniciativa desencadenará por su parte, un proceso negociador al que queda sujeto la empresa, con el fin de buscar la adaptación del tiempo de trabajo que resulte compatible con los diferentes intereses que mantienen las partes. Por tanto, no es que se reconozca un derecho a modificar de forma unilateral su jornada de trabajo, sino que las personas trabajadoras tienen reconocido un derecho a proponer la adaptación de su horario de trabajo, como manifestación de su derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar⁸.

4.4. Causa justificativa del ejercicio de este derecho

La causa que justifica el que la persona trabajadora pueda solicitar el ejercicio de este derecho es “la conciliación de la vida familiar y laboral”. Por tanto, cuando se trate de justificar en base a otra finalidad distinta, ya sea, por motivos de formación, salud u otros, no se podrá ejercer, y en su caso, la empresa podrá denegarlo de forma legítima.

Debe resaltarse que, a diferencia de la anterior regulación, en el actual art. 34.8 ET únicamente se hace referencia a la vida “familiar” o “laboral”, sin recoger la conciliación de la vida “personal”. En el fondo, lo que se pretende es recalcar la corresponsabilidad en la

⁵ SSTSJ Andalucía, de 21 de noviembre de 2012, rec. núm. 1126/2011; Andalucía, de 10 de noviembre de 2009, rec. núm. 2376/2008; Cataluña, de 17 de octubre de 2011, rec. núm. 2790/2011.

⁶ SSTS de 24 de abril de 2012, rec. núm. 3090/2011; de 20 de octubre de 2010, rec. núm. 3501/2009; de 13 de junio de 2008, rec. núm. 897/2007.

⁷ SJS Cáceres, de 15 de julio de 2019, proc. núm. 211/2019.

⁸ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

vida laboral y familiar. Un sector doctrinal estima que, según la doctrina constitucional, el fundamento de este derecho de adaptación de la jornada de trabajo se halla en

la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)⁹,

y estos derechos no aparecen en la conciliación de la vida personal (Agustí Maragall, 2019: 29).

En este sentido, la persona trabajadora, deberá acreditar que la adaptación de la jornada de trabajo es necesaria para poder hacer efectivo su derecho a la conciliación. No obstante, como indica un sector doctrinal (Casas Baamonde, 2018) debe partirse de la base de que la persona trabajadora no tiene que demostrar una necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, o un familiar, teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno.

Además, como indica el propio art. 34. 8 ET, estas adaptaciones de la jornada de trabajo “deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”, y en caso de conflicto, será el juez, quien deberá pronunciarse sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las mismas. Y en este punto es cuando tiene una labor fundamental la doctrina judicial, pues no es nada fácil conciliar ambos intereses –el de la empresa respecto de su organización y producción, y el de la persona trabajadora respecto de sus necesidades familiares–. Es aquí donde se entra en una zona gris, con una considerable inseguridad jurídica, donde en función del interés que mejor se haga valer, se decantará la balanza hacia uno u otro.

Como indica un sector doctrinal, la cuestión clave es la ponderación correcta de los intereses, lo cual sólo puede realizarse

si el trabajador aporta las razones por las que solicita la adaptación: son estas razones, que pueden pesar más o menos, las que deben confrontarse con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Nótese bien: al trabajador se le exigen razones (“adaptaciones razonables”, dice la norma) y a la empresa se le exigen necesidades, algo más fuertes que meras conveniencias. Y entre las razones y las necesidades la clave es la proporcionalidad; lo que se pide por el trabajador y las razones por las que se pide deben guardar proporcionalidad con lo que es posible en la empresa atendiendo a todas las circunstancias (Gómez Abelleira, 2019).

De ahí, la necesidad de ponderar todas las circunstancias concurrentes, destacando entre ellas, a juicio del TC¹⁰, las “dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa”. Por tanto, corresponderá a la empresa demostrar en estos casos,

⁹ STC 26/2011, de 14 de marzo.

¹⁰ STC 3/2007, de 15 de enero.

el perjuicio organizativo y/o económico que le supondría la aceptación de la concreción horaria que pretenda la persona trabajadora, de tal forma que es a la empresa a quien “incumbe demostrar que confluyen razones más poderosas, normalmente organizativas, que le impiden su disfrute en los términos propuestos por la trabajadora, pero de entrar en colisión ambos derechos es la trabajadora quien debe probar las razones que legitiman su posición y su interés en su nuevo horario”¹¹.

En este sentido, la doctrina judicial¹² ha confirmado el derecho de la trabajadora a prestar sus servicios en turno fijo durante la semana, pero no durante los sábados, “en los que el cónyuge de la actora no trabaja y puede ocuparse de su descendiente”¹³; o a cambiarla a turno fijo de mañana¹⁴ y librando siempre sábado y domingo¹⁵; el derecho de la trabajadora de trabajar en jornadas de mañana y noche dado que su pareja y padre de su hija presta servicios también a turnos, pues se considera que es razonable que ello le permita “estar exenta de hacerlo durante el tiempo en que es viable compartir tiempo con la menor, en horario de tarde”¹⁶; el derecho del trabajador de quedar liberado del turno de noche para poder cuidar a su madre, dependiente, y con la que vive¹⁷; el derecho a cambiar de turno pasando de turno nocturno a diurno¹⁸; o el derecho de cambiar su jornada de trabajo de 16.00 a 22.00 a la de 13.00 a 19.00 para poder recoger a su menor de la guardería que cierra a las 20.00¹⁹.

Destaca la línea judicial que considera que la evitación de conflictos a la hora de hacer compatibles los roles laborales y personales no debe articularse exclusivamente a través de la salida del mercado de trabajo o la reducción del trabajo, sino por medio de la maximización de las facultades de autoorganización de la persona trabajadora en relación a su tiempo de trabajo que admite diversas fórmulas. Así se ha estimado que la empresa solamente podrá oponer la existencia de justificadas y poderosas razones empresariales, en términos que la solicitud de la persona trabajadora le produce un daño desproporcionado, trayendo a este terreno la aplicación analógica del principio de adaptación consagrado para las personas trabajadoras con discapacidad en el art. 40.2 RD Legislativo 1/2013²⁰, salvo que supongan una carga excesiva (Cabeza Pereiro, 2015: 116). No se considera causa suficiente alegar un “incremento o modificación de los turnos de los compañeros de la demandante con jornada completa, porque tal efecto es normalmente consustancial a la adaptación de jornada debatida y conduciría a su impedimento de forma sistemática”²¹.

¹¹ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

¹² SJS núm. 2 Ciudad Real, de 13 de marzo de 2019, proc. núm. 48/2019.

¹³ SJS Cáceres, de 15 de julio de 2019, proc. núm. 211/2019.

¹⁴ SSTSJ Madrid, de 14 de febrero de 2025, rec. núm. 1158/2024; Madrid, de 26 de enero de 2024, rec. núm. 211/2023.

¹⁵ STSJ Canarias, de 24 de mayo de 2024, rec. núm. 497/2023. En el mismo sentido, STSJ Canarias, de 13 de mayo de 2024, rec. núm. 705/2023.

¹⁶ SSJS (dos) Salamanca, de 9 de agosto de 2019, proc. núm. 545/2019 y 546/2019.

¹⁷ SJS Valladolid, de 31 de julio de 2019, proc. núm. 618/2019.

¹⁸ STSJ Galicia, de 25 de octubre de 2019, rec. núm. 3990/2019.

¹⁹ SJS núm. 1 León, de 1 de marzo de 2020, proc. núm. 958/2019, que recuerda que “la finalidad de la reforma del precepto es la de remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y esta finalidad es por tanto la que ha de prevalecer y servir de orientación para resolver las pretensiones que se planteen en esta materia”.

²⁰ De 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

²¹ SJS núm. 2 Santander, de 18 de noviembre de 2024, st. núm. 483/2024.

No obstante, en otros casos, se ha denegado el derecho de la persona trabajadora a favor de la empresa, alegando las circunstancias organizativas o productivas de la misma²², teniendo en cuenta la especialización de las tareas y el reducido número de personas trabajadoras que están asignadas a dicho turno²³; bien porque justamente es en los fines de semana cuando existe más carga de trabajo²⁴; porque el sábado es precisamente el día de la semana en que se reportan “mayores ingresos”²⁵; porque se solicita un cambio de horario de 9.30 a 13.30 cuando el horario escolar del menor que justifica el ejercicio del derecho finaliza a las 13.30 sin que se incluya ninguna justificación adicional²⁶; porque queda patente que la empresa ha agotado sus posibilidades de conseguir una forma de hacer viable la pretensión de la demandante, intentando llegar a una redistribución con las demás compañeras, sin que haya sido posible²⁷; porque “el demandante ni alega ni ha acreditado los motivos por los que el cambio pretendido facilitaría conciliar su vida laboral y familiar, ni incidiría favorablemente en el ejercicio del derecho a la guarda legal, a fin de poder valorar si su petición es razonable”²⁸; o porque es evidente que la adscripción de la solicitante a un turno de mañana de forma fija conlleva necesariamente la descompensación del sistema organizativo perjudicando gravemente a la empresa²⁹, la cual ha acreditado que el número de consultas y de ecocardiografías es superior por las tardes que por las mañanas³⁰.

De cualquier forma, debe destacarse que el precepto estatutario circunscribe la aplicación de este derecho de adaptación a una exigencia adicional que es la limitación de edad cuando el sujeto causante del ejercicio del derecho sea un hijo o hija, fijando así la edad máxima de 12 años, de tal forma que, cuando se esté en este supuesto, no necesitaría ninguna precisión más para solicitar y justificar esta adaptación, pero ello sí, siempre respetando los intereses productivos y organizativos de la empresa. Con esta referencia se está incorporando al derecho de adaptación la misma limitación por edad de los hijos o hijas aplicable a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de menores ex art. 37.6 ET. Así, puede interpretarse que sólo podrá ejercerse el derecho de solicitud de adaptación para la conciliación relacionada con hijos o hijas dentro de ese período de tiempo y no con posterioridad. Por el contrario, quienes tengan hijos o hijas mayores de dicha edad, o cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado u otras personas dependientes, deberán acreditar que convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

²² STSJ Galicia, de 20 de marzo de 2024, rec. núm. 260/2024.

²³ SJS Gijón, de 29 de agosto de 2019, proc. núm. 380/2019.

²⁴ SJS La Coruña, de 4 de octubre de 2019, proc. núm. 671/2019.

²⁵ STSJ Castilla y León, de 8 de abril de 2024, rec. núm. 588/2024.

²⁶ STSJ Canarias, de 27 de junio de 2023, rec. núm. 568/2023.

²⁷ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

²⁸ SJS Salamanca, de 7 de junio de 2019, proc. núm. 344/2019.

²⁹ SJS núm. 2 Palencia, de 12 de marzo de 2020, proc. núm. 534/2019, que entiende que “no se puede obligar a la empresa a que contrate a otro trabajador, existiendo un exceso de personal en el turno de mañana tal y como se ha probado, ni a modificar el turno y horarios de otros trabajadores que se pudieran ver afectados incurriendo en una modificación sustancial de sus condiciones, medidas que llevarían a alterar el funcionamiento y la organización interna del centro de trabajo, por lo que consideramos que la negativa responde a necesidades organizativas y productivas de la empresa que se consideran probadas”.

³⁰ SJS núm. 3 Gijón, de 29 de agosto de 2019, proc. núm. 380/2019.

Sin embargo, como indica el propio art. 34.8 ET, “lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis”, por lo que cuando lo que se pretenda es una reducción de jornada de trabajo, ya sea para el cuidado de un menor de doce años del que se tenga la guarda legal, se deberá acudir a la previsión del art. 37.6 ET, o bien al permiso parental ex art. 48 bis. Es decir, debe entenderse que la posibilidad que se regula en el art. 34.8 ET es complementaria y alternativa a la del art. 37.6 ET.

4.5. Objeto del derecho

En lo que se refiere al objeto del derecho, el art. 34.8 ET hace referencia a “las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”.

Por tanto, las posibilidades son considerables, que van desde la adaptación del horario de trabajo, la introducción de la jornada de trabajo continuada o partida, de horarios flexibles, de adaptaciones de jornada, de distribuciones irregulares de la jornada de trabajo, de adaptaciones de turno de trabajo, hasta la posibilidad de prestar el servicio de forma a distancia mediante el teletrabajo. Incluso sería posible la introducción de períodos de descansos o permisos; la posibilidad de elegir turnos; o la introducción de fórmulas de permuta de horarios y/o turnos (Barrios Baudor, 2019).

En síntesis, como indica la doctrina, puede entenderse que estas adaptaciones van a ir vinculadas tanto a aspectos cuantitativos como cualitativos de la jornada, ya sea como cauce alternativo a la reducción de jornada del art. 37 ET, o bien como vía para introducir fórmulas de jornada continuada, horario flexible u otras fórmulas que permitan compatibilizar trabajo y vida familiar, respectivamente (Pastor Martínez, 2019: 204).

Sintéticamente, estas adaptaciones pueden afectar, en primer lugar, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, es decir, modificar su jornada, pero sin reducción de la jornada, poniendo así en relación el alcance de este derecho con el del derecho regulado en el art. 37.6 ET. En un primer momento, la doctrina judicial³¹ venía negando a las personas trabajadoras el derecho a modificar la jornada sin reducción de la misma en el marco del art. 37.6 ET, alegando que este precepto no contemplaba ese supuesto, en el entendido de que solicitaba la adaptación sin reducción de jornada, por lo que se consideraba como una solicitud sin apoyo legal. Es más, incluso antes de la incorporación al ET del art. 34.8 ET, la doctrina judicial hacía una llamada al legislador para el reconocimiento del derecho de adaptación, en el entendido de que

sería aconsejable y deseable una mayor flexibilidad en el marco laboral que abarcara la posible elección de turno de trabajo acorde a la nueva situación personal de la trabajadora sin necesidad de instarse una previa y necesaria reducción de jornada, facilitándose de

³¹ SSTSJ Andalucía, de 23 de diciembre de 2008, rec. núm. 2059/2009; Cataluña, de 7 de febrero de 2008, rec. núm. 7922/2006; Madrid, de 19 de noviembre de 2007, rec. núm. 3653/2008; Cataluña, de 7 de marzo de 2017, rec. núm. 7164/2016.

esta forma la máxima compatibilidad y acomodo entre la vida profesional y personal de la trabajadora derivada de la guarda de un menor de seis años, combinando ambos aspectos y eliminándose al respecto las barreras existentes³².

En la actualidad, no cabe duda que es posible solicitar una modificación del horario de trabajo y de turno sin reducción de jornada³³; un cambio de turno³⁴; un cambio a un horario fijo de mañana³⁵; la aplicación de un horario flexible a la entrada y salida del trabajo³⁶; o la conversión de jornada partida a continuada³⁷.

Por tanto, este derecho del art. 34.8 ET tendrá un alcance objetivo que podrá determinarse poniéndolo en relación con el art. 37.4, 37.5 y 37.6 ET, esto es, considerando que cualquier adaptación de la jornada requerida por la persona trabajadora fuera de los límites de estas previsiones del art. 37 ET tiene cabida en aquel y debe seguirse el procedimiento establecido legalmente. Además, como señala la doctrina, la mención del citado párrafo a los “permisos” del art. 37 ET no debe entenderse limitada a los mismos, sino que comprende tanto las reducciones de jornada por cuidado del lactante ex art. 37.4 ET, el nacimiento de hijos prematuros ex art. 37.5 ET, la guarda legal de hijos o hijas menores de doce años ex art. 37.6 ET, el cuidado de familiares ex art. 37.6 ET, o el cuidado de menores hospitalizados afectados por cáncer u otra enfermedad grave del art. 37.6 ET.

En segundo lugar, la segunda adaptación o modificación que puede solicitar la persona trabajadora es en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, lo cual, según un sector doctrinal, debe entenderse como una especificación del derecho de adaptación de jornada en el sentido de considerar que puede consistir en una organización diferente de la jornada, esto es, en solicitar la jornada continuada, o bien un horario flexible u otros modos de organización de tiempo de trabajo y de descanso que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y la mejora de la productividad en las empresas (Fernández Prats; García Testal; López Balaguer, 2019: 101)³⁸.

En tercer y último lugar, dicha adaptación puede serlo en relación a la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia. De hecho, las mayores dudas se plantean en relación con la adaptación “en la forma de prestación”, pues el vacío legal al respecto, lleva a una zona de inseguridad jurídica. Según la doctrina, y basándose en una

³² STSJ Comunidad Valenciana, de 10 de mayo de 2005, rec. núm. 3226/2004.

³³ SJS núm. 2 Santander, de 18 de noviembre de 2024, st. núm. 483/2024. En el mismo sentido, SSTS de 13 de junio de 2008, rec. núm. 897/2007; de 18 de junio de 2008, rec. núm. 1625/2007; de 20 de mayo de 2009, rec. núm. 2286/2008; de 19 de octubre de 2009, rec. núm. 3910/2009.

³⁴ STSJ Madrid, de 19 de noviembre de 2007, rec. núm. 3653/2007, que señala que “hasta la LO 3/07, el cambio de turno no era una medida prevista por la Ley para el cuidado de hijos o familiares. Esta posibilidad la establece el nuevo apartado 8 del artículo 34 ET al permitir la adaptación, no sólo de la duración, sino de la distribución de la jornada de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario”.

³⁵ SSTSJ Madrid, de 30 de junio de 2023, rec. núm. 148/2023; Galicia, de 22 de noviembre de 2023, rec. núm. 3340/2023; Canarias, de 5 de mayo de 2022, rec. núm. 992/2021; Asturias, de 22 de enero de 2019, rec. núm. 2815/2018.

³⁶ STSJ Galicia, de 16 de mayo de 2023, rec. núm. 931/2023; SJS Segovia, de 21 de junio de 2023, st. núm. 145/2023; STS de 31 de mayo de 2016, rec. núm. 121/2015.

³⁷ STS de 24 de julio de 2017, rec. núm. 245/2016.

³⁸ También STS de 24 de julio de 2017, rec. núm. 245/2016, que señala que habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET la conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad.

interpretación literal y funcional del mismo, debe efectuarse una interpretación amplia en base a la dimensión constitucional (Pastor Martínez, 2019: 205)

de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades de la persona trabajadora o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego³⁹.

Lógicamente, en este caso, debe acreditarse la justificación del cambio con la efectividad del derecho de conciliación⁴⁰. Así, se ha admitido la solicitud de adaptación consistente en teletrabajar tres días a la semana cuando se acredita la necesidad de atención de dos hijos, y se recurrió a este modo de trabajar en pandemia sin mayores problemas⁴¹. Es más, se ha aceptado también el teletrabajo de los cinco días laborales para una trabajadora cuya hija nació con una deformidad congénita en la pierna, cuando además la empresa no expuso ninguna causa organizativa que impidiese acceder a dicha petición cuando otros puestos sí se desempeñaban a distancia⁴².

De cualquier forma, lo que destaca, y desde mi punto de vista, en un sentido totalmente positivo, es la referencia a la prestación del trabajo a distancia. De hecho, el art. 3.1 f) Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, define como fórmula de trabajo flexible “la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo”.

Es más, se ha estimado también por un sector de la doctrina judicial que este derecho también incluye el traslado de centro de trabajo a modo de movilidad geográfica. Es decir, se estima que la expresión “y en la forma de prestación” incluye el lugar de prestación del trabajo⁴³.

Uno de los aspectos más debatidos ha sido si la solicitud de adaptación debe justificar las posibilidades de conciliación para el cuidado de hijo/a del otro progenitor. En principio, no, ya que el ET no hace referencia expresa a dicho aspecto. Y de ahí que debe entenderse que, por su parte, la empresa tampoco puede exigir a la persona trabajadora que le acredite las posibilidades de atención al menor por parte del otro progenitor (Igartúa Miró, 2022: 98; Nieto Rojas, 2023: 86). Como indica la doctrina judicial, resulta irrelevante la disponibilidad o no del otro progenitor

³⁹ STC 3/2007, de 15 de enero.

⁴⁰ SSTSJ Asturias, de 19 de abril de 2022, rec. núm. 318/2022; Galicia, de 5 de febrero de 2021, rec. núm. 3191/2020.

⁴¹ STSJ Asturias, de 19 de abril de 2022, rec. núm. 318/2022.

⁴² STSJ Madrid, de 18 de octubre de 2024, rec. núm. 499/2024.

⁴³ STSJ Murcia, de 15 de abril de 2025, rec. núm. 844/2023.

pues el derecho de conciliación lo es de cada persona trabajadora como derecho personalísimo; y, por otro lado, puesto que su finalidad no es únicamente dar cobertura a supuestos de desamparo o desprotección manifiesta del hijo o hija menor en situaciones en que no tenga quien se pueda hacer cargo o cuidar del mismo. Más allá de ello, los derechos de conciliación tienen por finalidad que la persona titular pueda decidir pasar su tiempo, por ejemplo, con su hijo/a menor, en aras de su propio interés personal y también del superior interés de ese menor, compatibilizando tal decisión con el trabajo⁴⁴.

No obstante, en atención al criterio de corresponsabilidad que se pretende con este derecho, se estima que la aportación del dato de la posibilidad o imposibilidad de atender al menor por parte del otro progenitor para considerar que la solicitud se ajusta a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad que exige el art. 34.8 ET. Así, la doctrina judicial ha valorado “las facultades del otro progenitor al trabajar a turnos rotativos de lunes a domingo”⁴⁵.

Como señala el TS, en relación con el derecho de reducción de jornada y el derecho a la adaptación de jornada, que

ciertamente, el artículo 37.6 ET configura el derecho a la reducción de jornada por guarda legal como un derecho individual. Pero de ahí no se puede deducir que no se deba considerar la situación del otro progenitor. Por el contrario, como hemos recogido en el anterior fundamento de derecho, la STC 26/2011, de 14 de marzo, establece que se deben valorar las concretas circunstancias “personales y familiares” que concurren en quien trata de ejercer los derechos de conciliación, mencionándose, no solo la edad y situación escolar del menor, sino, concretamente, la situación laboral del otro progenitor⁴⁶.

4.6. Ejercicio del derecho. Remisión a la negociación convencional y contractual

Por lo que se refiere al ejercicio del derecho, el art. 34.8 ET se remite a la negociación colectiva para que concrete cómo ha de ejercerse en la práctica este derecho, y en su defecto, al acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora interesada. Se establece así una previsión por la que “no se delega sin límites en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho”, sino que su ejercicio se condiciona al pacto con la empresa, no siendo posible admitir que la decisión unilateral de la persona trabajadora sea suficiente para determinar la modificación por él mismo requerida⁴⁷.

⁴⁴ STSJ Galicia, de 22 de noviembre de 2023, rec. núm. 3340/2023.

⁴⁵ STSJ Canarias, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 1055/2023.

⁴⁶ STS de 26 de abril de 2023, rec. núm. 1040/2020.

⁴⁷ SSTs de 13 de junio de 2008, rec. núm. 897/2007; de 18 de junio de 2008, rec. núm. 1625/2007, que indica que “a la misma conclusión desestimatoria de la demanda se llegaría, si pudiera aplicarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de hombres y mujeres, lo que no es posible por razones temporales, pues si bien es cierto, que dicha Ley ha modificado el art. 34 del ET, en el sentido de introducir un apartado nuevo, el ocho, que establece el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo condiciona a los términos en que se establecerán en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario, respetando lo previsto en aquel acuerdo que no existe en el caso de autos; lo contrario sería admitir un cambio de horario por decisión unilateral del trabajador”.

La regulación del procedimiento a seguir, requiere de la acreditación de las causas concurrentes, esto es, relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, y con las necesidades organizativas o productivas, respectivamente.

De esta forma, en primer lugar, se realiza una llamada a la negociación colectiva para que sea ésta la que determine los términos del ejercicio de estas adaptaciones de la jornada de trabajo, configurándose además como un contenido mínimo para los convenios colectivos (Barrios Baudor, 2019). Así, queda claramente estructurado que la primera regulación al respecto se hallará en los convenios colectivos, pudiendo ser cualquier tipo de convenio colectivo, de cualquier ámbito y sector, y abarcando, incluso, también a otras posibles fórmulas de acuerdos colectivos, como los acuerdos de empresa o planes de igualdad.

Como es sabido, el art. 85.1 ET establece la obligación de negociar medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, de forma especial, en relación con los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, en su caso, se canalizarán por medio de los planes de igualdad (Álvarez Cuesta, 2008: 148; Nieto Rojas, 2008: 119; Sanfulgencio Gutiérrez, 2008: 283; Sierra Hernáiz, 2017: 204; Valdés Dal-Ré, 2011: 360). Con la reforma llevada a cabo por el RDL 5/2023, la negociación colectiva debe centrarse en la promoción de la corresponsabilidad y el reparto de las responsabilidades familiares.

Debe destacarse también el matiz introducido en el art. 34.8 ET imponiendo que los acuerdos alcanzados en el convenio deben acomodarse “a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”. Previsión que, según un sector doctrinal, puede parecer reiterativa y superflua por la referencia que ya se hace al respecto en el art. 85.1 ET dedicado a regular el contenido de los convenios, pero que no está más de recordar (Barrios Baudor, 2019). No obstante, desde otro punto de vista, esta previsión no es más que la plasmación de la exigencia que tanto la doctrina científica como judicial habían establecido en relación con la dimensión constitucional del derecho a la conciliación que el TC ya estableció en su STC 3/2007.

Por tanto, la negociación colectiva tiene la función de regular los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada o a la modificación de la forma de prestación. El único límite es el principio de igualdad y no discriminación.

El convenio colectivo resulta un instrumento muy útil en la regulación del ejercicio del derecho, por lo que debe promoverse la regulación a través del mismo. En este sentido, el convenio puede regular no sólo aspectos relacionados con límites organizativos o productivos de la actividad empresarial, sino también criterios para ordenar y reordenar el tiempo de trabajo, el ejercicio de los derechos de conciliación entre las personas trabajadoras o baremos para determinar la prioridad.

De hecho, el V Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo (2023-2025) prevé que los convenios colectivos deben “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 de la vida familiar y laboral” (capítulo XII).

Lógicamente, este llamamiento a la negociación colectiva a que regule la materia, no impide que el derecho persista a pesar de que la misma no haya regulado dicha materia. Sin embargo, aún la jurisprudencia sigue considerando insustituible el papel del convenio, pues señala que

la conversión de jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros mecanismos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET y su éxito estará supeditado a lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresa y persona trabajadora con respeto a la norma legal⁴⁸.

Si se analiza el contenido de los últimos convenios colectivos, se pueden encontrar cláusulas convencionales⁴⁹ que reiteran casi literalmente el tenor del art. 34.8 ET; así como también cláusulas convencionales⁵⁰ que se limitan única y exclusivamente a remitirse directamente al art. 34.8 ET. De igual forma, se hallan cláusulas convencionales⁵¹ que delimitan específicamente en qué casos se puede solicitar dicho derecho como ser pareja monoparental, familia numerosa, familias con hijo discapacitado o hijo enfermo. También, se hallan convenios colectivos⁵² que establecen a modo de “declaración programática” medidas a estudiar y posibilidades de aplicación, como la flexibilidad horaria, cambiar de jornada partida a continuada, o la implantación del teletrabajo. Asimismo, cláusulas⁵³ que delimitan el objeto del derecho especificando los cambios y adaptaciones concretas que se pueden realizar. Así, se prevé la jornada intensiva o el horario continuado de forma habitual⁵⁴, o específicamente durante los viernes y el período estival⁵⁵.

En segundo lugar, ante las dificultades prácticas con las que se pueden enfrentar los negociadores para llegar a un acuerdo sobre las diversas posibilidades de dar forma a la adaptación o distribución de la jornada del trabajo ex art. 34.8 ET, especialmente, por la dificultad de que los intereses de empresas y personas trabajadoras hallen su punto de encuentro, el citado precepto prevé, como regla subsidiaria, que deberá acudir al acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora interesada. Y es aquí, donde el art. 34.8 ET incorpora una previsión mucho más precisa, al prever la necesidad de que se abra un

⁴⁸ STS de 24 de julio de 2017, rec. núm. 245/2016.

⁴⁹ Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora, Resol. de 26 de noviembre de 2024; Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, Resol. de 9 de marzo de 2023; Convenio colectivo de la industria del calzado, Resol. de 24 de marzo de 2023.

⁵⁰ Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional, Resol. de 23 de abril de 2024.

⁵¹ Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de Barcelona y provincia, Resol. de 16 de enero de 2023.

⁵² Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Resol. de 16 de octubre de 2024.

⁵³ Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, Resol. de 7 de octubre 2019.

⁵⁴ Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 16 de septiembre de 2024.

⁵⁵ II Convenio Colectivo nacional de servicios de prevención ajenos, Resol. de 3 de agosto de 2023; Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentados de trabajo, Resol. de 15 de diciembre de 2021.

proceso de negociación individual con la persona trabajadora con la finalidad de exponer ambas partes sus intereses e intentar llegar a un acuerdo. Como indica la doctrina judicial⁵⁶

en fin, sostenemos que el legislador ha fijado dos condicionantes para un uso más flexible del derecho individual. Uno de legitimación procedimental: que medie un acto de voluntad empresarial, ya sea por acuerdo colectivo o contractual. Otro de legitimación sustantiva: que ese acuerdo, colectivo o singular, asegure un equilibrio concreto entre la razón de la trabajadora y la razón de la empresa, llamando a modulaciones más limitadas y ciertas para la empresa.

Esta subsidiariedad del pacto individual no significa, por otro lado, que en el caso de que se haya alcanzado un acuerdo colectivo sobre la aplicación del art. 34.8 ET, anule de forma automática la posibilidad de llevar a cabo un acuerdo individual, sino, antes al contrario, pues se trata de fórmulas que pueden y deberían convivir de forma complementaria, pero ello sí, en dicho caso, el acuerdo individual deberá respetar el convenio colectivo no pudiendo pactarse disposiciones en contrario.

De esta forma, el proceso de negociación individual se iniciará con la remisión por parte de la persona trabajadora de la solicitud de adaptación de la jornada de trabajo y su consiguiente recepción por la empresa, de tal forma que, si no existe presentación de solicitud, no podrá iniciarse el proceso de negociación (Barrios Baudor, 2019). No indica nada el art. 34.8 ET sobre la posibilidad de que la empresa se niegue a llevar a cabo la negociación, pudiéndose entender que se asimilaría a una negación injustificada del derecho. En ese sentido, debe entenderse que existe un deber de negociar⁵⁷, o al menos un intento de alcanzarlo y siempre con la salvedad de que la empresa no pudiera ofrecer alternativas o tuviera razones impeditivas. La empresa no puede, por ejemplo, negarse a abrir un proceso de negociación alegando la regulación convencional de “cobertura de vacantes”⁵⁸. De ahí, que un sector doctrinal haya estimado que debe dotarse de contenido a este derecho con independencia de que exista o no convenio o acuerdo, entendiendo que el precepto configura un poder de iniciativa al titular del derecho de realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo que desencadenarán un proceso negociador al que está sujeta la empresa (Arastey Sahún, 2016: 312)⁵⁹. De hecho, la negativa de la empresa a la negociación individual con la persona trabajadora que solicita la adaptación llevará a considerar que ha actuado de mala fe y, por tanto, estimar judicialmente la pretensión de la persona trabajadora⁶⁰. Al respecto el TS tiene declarado que el incumplimiento empresarial del procedimiento negociador

⁵⁶ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

⁵⁷ STS de 24 de septiembre de 2025, rec. núm. 917/2024, que señala que “presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el art. 34.8 ET. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad”.

⁵⁸ STSJ Canarias, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 1055/2023.

⁵⁹ También STSJ Andalucía, de 1 de febrero de 2018, rec. núm. 4108/2017.

⁶⁰ SJS núm. 1 Soria, de 27 de febrero de 2020, proc. núm. 61/2020. En términos similares, STSJ Extremadura, de 13 de febrero de 2020, rec. núm. 17/2020.

conlleve como efecto la estimación de la reclamación, salvo que sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada, pues estima que la empresa no ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho, y en este sentido el ET no autoriza a dar una respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, pues eludiría la obligada apertura del periodo negociador orientado a garantizar su viabilidad y efectividad⁶¹.

Una vez iniciado el proceso negociador, éste tiene una duración máxima de 15 días, período que, ante el silencio legal, debe entenderse que va referido a días naturales, iniciándose su cómputo a partir de la recepción de la solicitud por parte de la empresa. El contenido de esta negociación, lógicamente, vendrá referida a la determinación de los intereses de ambas partes, a la proporcionalidad y razonabilidad de la adaptación solicitada, y a la posibilidad de hacerse o no efectiva. Además, la negociación deberá llevarse a cabo según las reglas de la buena fe, exigiendo a ambas partes que a lo largo del mismo puedan revisar en la medida de lo posible su exigencia para intentar llegar a una solución que resulte equilibrada desde la perspectiva del derecho a conciliar y el derecho a mantener una organización del tiempo de trabajo adecuada en la empresa. Esta negociación de buena fe significa que no será posible la negativa empresarial injustificada o justificada de manera genérica en la imposibilidad organizativa de atender la solicitud⁶².

El proceso puede finalizar por diversas causas. El art. 34.8 ET sintetiza estas diversas formas de finalización de la negociación en tres: aceptación de la solicitud; planteamiento de una propuesta alternativa que, de alguna forma, permita la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora; o bien denegación de la solicitud, debiéndose indicar en este último caso las “razones objetivas en las que se sustenta la decisión”⁶³.

De cualquier forma, debe resaltarse un aspecto importante de la regulación estatutaria en este aspecto, cual es, como indica la doctrina, la introducción de

tres garantías importantes: primera, la garantía de la respuesta: obliga a la empresa a tomar una decisión expresa, lo que ya es algo; segunda, la garantía de la forma: esta debe formalizarse por escrito y comunicarse al interesado; tercera, la garantía de la fundamentación: la respuesta debe estar argumentada y razonada (salvo que se acepte la petición del interesado, en cuyo caso no hay por qué dar razones). La decisión puede tener cualquiera de los tres siguientes sentidos: (1) aceptar la petición del interesado; (2) denegar tal petición; o (3) plantear una propuesta alternativa (Gómez Abelleira, 2019).

Debe destacarse que, tanto en el caso de que no lo acepte y plantee una propuesta alternativa o lo deniegue sin más, deberá justificarlo. Se trata de imponer a la empresa el

⁶¹ STS de 24 de septiembre de 2025, rec. núm. 917/2024.

⁶² STSJ Asturias, de 22 de enero de 2019, rec. núm. 2815/2018; Andalucía, de 1 de febrero de 2018, rec. núm. 4108/2017.

⁶³ Así lo indican las SSTSJ Madrid, de 5 de abril de 2019, rec. núm. 1058/2018; Madrid, de 25 de enero de 2019, rec. núm. 776/2018; Madrid, 28 de noviembre de 2018, rec. núm. 971/2017; Madrid, de 19 de julio de 2017, rec. núm. 1182/2016. La primera de ellas indica que “no consta en el relato fáctico hechos alegados por la empresa y acreditados relativos a la concurrencia de circunstancias organizativas que pudieran erigirse en obstáculo para el reconocimiento del derecho pretendido. Ponderando estas circunstancias y al no concretar la empresa como afectaría a la organización acceder a la pretensión solicitada”.

deber de motivar y razonar justificadamente su negativa no siendo posible alegar meras razones de oportunidad o conveniencia⁶⁴.

La empresa puede proponer una alternativa basándose en diferentes circunstancias organizativas y productivas, como acreditarse por la empresa que la prestación de servicios en un determinado horario sea absolutamente necesaria por tratarse de una franja con mayor afluencia de clientes o ventas⁶⁵, o la imposibilidad de cubrir el resto del horario por las demás personas trabajadoras de la empresa⁶⁶, o la incompatibilidad de la solicitud presentada con el horario de apertura o cierre del centro de trabajo. Por último, el último párrafo del art. 34.8 ET se remite de forma expresa al orden social para resolver todas las discrepancias que surgen entre empresa y persona trabajadora sobre este derecho, cuando estas no han podido solucionarse ni a través de lo acordado en la negociación colectiva (si existe), ni a través del proceso de negociación individual. Concretamente, se remite al procedimiento del art. 139 LRJS.

En mi opinión, considero que a falta de una regulación convencional o a falta de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, este derecho a la adaptación de la jornada no podrá ser ejercido de forma unilateral por la persona trabajadora. De hecho, si el legislador lo hubiese querido así configurar, lo habría indicado de forma expresa como lo ha hecho con los derechos de los arts. 37.4, 37.5, 37.6 o 37.8 ET, para cuyo ejercicio el art. 37.7 ET confiere a las personas trabajadoras la potestad de determinar y concretar tanto el horario como el período de disfrute. Además, es de destacar que su ubicación sistemática en el art. 34 ET, concretamente, al final del mismo, precepto que regula la jornada ordinaria de trabajo, y, por tanto, fuera del art. 37 ET, que recoge los derechos de conciliación, induce a pensar que se trata más bien de un llamamiento a la negociación colectiva para promover esa conciliación de la vida familiar y laboral dentro de la jornada ordinaria (Basterra Hernández, 2017: 123).

4.7. Regreso a la situación anterior

Este derecho de adaptación de la jornada de trabajo no es indefinido, sino que se puede ejercer durante el tiempo necesario para atender la necesidad justificativa de la misma.

El art. 34.8 ET señala, en relación con el regreso a la situación anterior, que la persona trabajadora tiene “derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud”, diferenciándose, por tanto, dos situaciones, esto es, que haya concluido el período acordado o que, aunque no hubiese transcurrido el período previsto, se haya producido un cambio en las circunstancias justificativas.

⁶⁴ STSJ Canarias, de 27 de junio de 2024, rec. núm. 343/2024.

⁶⁵ STSJ País Vasco, de 18 de diciembre de 2018, rec. núm. 2392/2018.

⁶⁶ SJS Valladolid, de 5 de febrero de 2018, proc. núm. 1059/2017.

Ello significa, pues, que el ejercicio de este derecho está sujeto a una condición resolutoria, como es el cumplimiento de los doce años del menor⁶⁷, la curación o fallecimiento de la persona enferma, el fallecimiento de la persona dependiente, o que otra persona se haga cargo de la persona que requiere la atención. Por tanto, no se puede fijar un término exacto, sino que ello dependerá de que subsista la necesidad de atención⁶⁸.

De ahí, que se plantee si la persona trabajadora tiene un efectivo derecho al regreso cuando concurra el hecho que dé fin a la necesidad de conciliación o, si lo que tiene derecho es a solicitar el regreso, siendo la empresa quien decidirá si aceptarlo o denegarlo, ya sea por razones organizativas o productivas. En principio, según la doctrina, cabe interpretar que la empresa no puede alegar razones organizativas o productivas y denegar el regreso, pues el art. 34.8 ET no condiciona en modo alguno el regreso a un análisis de la situación de la empresa y de la persona trabajadora (Ballester Pastor, 2019: 1128).

5. Conclusión

Este derecho a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar debe interpretarse con perspectiva de género, pues el impacto de género es, como es sabido, desproporcionado. Tal y como recuerda el TS

el 84% de las acciones judiciales en materia de conciliación laboral y familiar se plantean por las trabajadoras frente a sus compañeros varones. Las estadísticas aportadas por Eurostat y el INE en el informe denominado “La vida de las mujeres y los hombres en Europa”, edición 2020, evidencian que la tasa de empleo masculina es superior a la de las mujeres (un 74%) y dicha tasa de empleo aumenta con el número de hijos (...) Las dificultades de las madres trabajadoras para conciliar el cuidado de sus hijos e hijas con la vida profesional, sin penalización retributiva, esto es, por la vía prevista en el art. 34.8 del ET, las arrastra irremediablemente a solicitar drásticas reducciones de jornada con pérdida retributiva y de cotización, que acaba incidiendo en la amplia brecha salarial (19%, según el INE); y de pensiones existentes entre trabajadoras y trabajadores (33% –según eSTADISS– INSS), y, en el peor de los casos, empuja a las mujeres al abandono del puesto de trabajo, bien temporalmente (excedencias) o bien, definitivamente (...) Integrar la perspectiva de género en el enjuiciamiento significa juzgar teniendo en cuenta la realidad social descrita estadísticamente, significa tener en cuenta la situación desventajada de las mujeres trabajadoras y la pérdida de oportunidades laborales que soportan por no dejar de cuidar familiares⁶⁹.

Asimismo, cabe aplicar la interpretación con perspectiva de infancia, lo cual exige tener en cuenta el interés superior de los menores que debe ser valorado como criterio jurídico hermenéutico derivado del art. 3.1 Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, que establece que “en todas las medidas concernientes a los niños que tomen

⁶⁷ SSJS Burgos, de 12 de noviembre de 2019, proc. núm. 710/2019; Burgos, 18 de octubre de 2019, proc. núm. 655/2019.

⁶⁸ SJS Valladolid, de 31 de julio de 2019, proc. núm. 618/2019.

⁶⁹ SSTs de 7 de marzo de 2024, rec. núm. 2/2024; de 11 de enero de 2024, rec. núm. 1055/2023; SSTSJ Canarias, de 27 de junio de 2024, rec. núm. 343/2024; Murcia, de 15 de abril de 2025, rec. núm. 844/2023.

las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”. El objetivo del concepto de interés superior del niño o la niña es garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención y el desarrollo holístico del niño⁷⁰.

En este sentido, se observa una mayor perspectiva de género en la doctrina judicial y jurisprudencial, principalmente en dos supuestos que han marcado mucha conflictividad. Por un lado, cuando la mujer trabajadora solicitaba una modificación de la distribución del horario y turno de trabajo sin solicitar al mismo tiempo una reducción de jornada, es decir, aplicando la literalidad del art. 34.8 ET. Y, por otro lado, cuando la mujer trabajadora solicita una modificación del horario de trabajo donde se pretende dejar libre el sábado y, en su caso, el domingo.

Tanto en uno como en otro caso, la doctrina judicial solía ser bastante estricta considerando que para llevar a cabo una modificación del horario y del turno de trabajo debía llevar aparejado al mismo tiempo una reducción de la jornada y del salario, es decir, aplicar el art. 37.6 ET. No obstante, en los últimos años, se observa una tendencia a enjuiciar con perspectiva de género y corresponsabilidad, considerando adecuadas dichas solicitudes. Así, se declara que

no hay en la normativa laboral precepto alguno que impida al trabajador cambiar de turno en la concreción horaria siempre que lo haga dentro de la jornada ordinaria. Ciertamente que tampoco se establece expresamente lo contrario. En definitiva, lo que ha de primar para resolver estos conflictos es la correcta ponderación de los derechos del trabajador a conciliar su vida familiar y laboral y de la empresa a organizar su actividad de forma estable⁷¹.

Por consiguiente, con el objetivo de continuar hacia la corresponsabilidad, es necesario, seguir con la redistribución de los trabajos entre hombres y mujeres, donde las políticas laborales sobre tiempo de trabajo constituyen una herramienta clave. En este sentido, la flexibilidad recogida en el art. 34.8 ET se configura como un instrumento idóneo para permitir fórmulas de trabajo flexible mediante propuestas relacionadas con la duración, distribución y reordenación del tiempo de trabajo. Es importante permitir la distribución flexible a lo largo de la semana para atender las necesidades relativas al trabajo de cuidado.

Además, en relación con la flexibilidad y la reordenación del tiempo de trabajo se plantea considerar la jornada laboral anual para poder adaptarla según los periodos con más necesidades de cuidados, ofrecer cuentas o bolas de horas y que el derecho a solicitar la adaptación de trabajo sea efectivo. Asimismo, para facilitar la flexibilidad, se proponen medidas como el impulso de horarios individualizados, la flexibilidad horaria de entrada y salida y ofrecer la posibilidad de jornadas comprimidas o intensivas⁷².

⁷⁰ STSJ Canarias, de 27 de junio de 2024, rec. núm. 343/2024.

⁷¹ SJS núm. 2 León, de 4 de abril de 2025, st. núm. 194/2025.

⁷² Instituto de las Mujeres (2023). *Documento de Bases por los Cuidados. Mesa asesora por los cuidados*. Madrid: Instituto de las Mujeres. p. 100.

Todo ello, sin olvidar, lógicamente, garantizar el derecho a la no discriminación en las condiciones de trabajo de las personas que hacen uso de estos derechos, e introducir la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

Y, en este camino, el convenio colectivo se erige como el instrumento clave para avanzar hacia la corresponsabilidad, pues los derechos de conciliación serán “corresponsables” si cuentan con mecanismos de aplicación previstos en la negociación colectiva que apoyen este reparto equitativo.

Las nuevas relaciones laborales demandan un derecho real a la conciliación de la vida privada y la laboral para todas las personas trabajadoras, configurado de manera individual y que se ejerza de manera corresponsable y con sólidas herramientas jurídicas que amparen contra la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares (Rodríguez Rodríguez, 2024).

Por consiguiente, es necesario también que el Estado adopte un papel activo en el fomento de la corresponsabilidad, promoviendo las medidas de conciliación y las garantías para las personas cuidadoras.

6. Bibliografía

- Agustí Maragall, Joan (2019). 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. *Jurisdicción Social*, (199).
- Alfonso Mellado, Carlos Luis. (2008). El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En Sala Franco, Tomás, (Coord.) *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: La Ley.
- Álvarez Cuesta, Henar (2008). Un nuevo contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres. *AL*, (I).
- Arastey Sahún, María Lourdes (2016). Tutela judicial nacional. En Moya Amador, Rosa, (Dir.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Ballester Pastor, María Amparo (2019). De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su trasposición al ordenamiento español. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (11).
- Barrios Baudor, Guillermo Leandro (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. *AD*, (9) (versión on line)
- Basterra Hernández, Miguel (2017). Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador. *RDS* (78).
- Cabeza Pereiro, Jaime (2011). Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres. En Cabeza Pereiro, Jaime; Fernández Docampo, María Belén;

- Ballester Pastor, María Amparo (Dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2015). Tiempo de trabajo, racionalización de horarios y conciliación en España. En Mellá Méndez, Lourdes (Coord.), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias.
- Casas Baamonde, María Emilia (2018). Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (10).
- Fernández Prats, Celia; García Testal, Elena; López Balaguer, Mercedes (2019). *Los derechos de conciliación en la empresa. La corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- García González, Guillermo (2026). Protección social en enfermedades neurodegenerativas y de alta complejidad: estudio crítico de una respuesta jurídica en construcción. *RTSS*, (49).
- Gómez Abelleira, Francisco Javier (2019). El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral. *El Foro de Labos* [blog]. Disponible en: <https://forodelabos.blogspot.com/2019/04/el-nuevo-derecho-solicitar-adaptaciones.html>
- Igartua Miró, María Teresa (2022). El permiso por nacimiento y cuidado de menor: la transposición de la Directiva europea de conciliación de 2019. *Igualdades*, (7).
- Igartua Miró, María Teresa (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Molero Marañón, María Luisa (2008). Derechos de conciliación y tiempo de trabajo. *Documentación Laboral*, (82).
- Nieto Rojas, Patricia (2008). La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *RJUA*, (17).
- Nieto Rojas, Patricia (2023). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto-Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, (7).
- Núñez-Cortés Contreras, Pilar; Lousada Arochena, José Fernando (2015). *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Madrid: Tecnos.
- Pastor Martínez, Alberto (2019). Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *IUSLabor*, (1).
- Rodríguez Escanciano, Susana (2025). Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el RD-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva. *RTSS*, (488).
- Rodríguez Pastor, Guillermo (2007). Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI. En AA.VV., *Los aspectos Laborales de la Ley de igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Rodríguez, Enma (2010). *Instituciones de conciliación del trabajo con el cuidado de familiares*. Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez Rodríguez, Enma (13 de mayo de 2024). Informe/Retraso de la corresponsabilidad en la negociación colectiva. *Revista Trabajadora Online*.

- Sala Franco, Tomás; Ballester Pastor, María Amparo (2009). *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sanfulgencio Gutiérrez, José Antonio (2008). Puntos críticos en los planes de igualdad. *RL, I*.
- Sempere Navarro, Antonio Vicente; Sánchez Trigueros, Carmen (Coords.) (2008). *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Pamplona: Aranzadi.
- Sierra Hernáiz, Elisa (2017). El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak*, (38).
- Valdés Dal-Ré, Fernando (2011). El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (I) y (II), *RL, (II)*.
- Velasco Portero, María Teresa (2007) El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo. En García Ninet, José Ignacio (Dir.) *Comentarios a la ley de igualdad*. Bilbao: Dykinson.