

# El teletrabajo como medida de conciliación desde el derecho a la adaptación del 34.8 ET. Un arma de doble filo

Teleworking as a key of work-life balance from the right to adaptation of article 34.8 ET. A double-edged measure

Miguel Basterra Hernández

*Profesor Titular de Universidad*

*Derecho del Trabajo y de la S.S. Universidad de Alicante*

Recibido: 18/12/2025

Aceptado: 20/1/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10248

*Resumen:* El teletrabajo se presenta, hoy en día, como una herramienta estratégica para alcanzar un equilibrio adecuado entre las necesidades de conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras y los estándares de productividad de las empresas. Sin embargo, más allá de sus llamativas ventajas y oportunidades, un análisis más pausado revela otros tantos riesgos, sobre todo relacionados con la perpetuación de roles de género en nuevos escenarios virtuales. Lo que exige una regulación muy pulida y precisa en la materia. Y, en este punto, destaca por su interés jurídico-científico y también económico-social ese teletrabajo al que se accede a través del derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET; figura que en este trabajo se estudia en toda su profundidad, a la luz de la doctrina judicial y científica, con un espíritu crítico y propuestas de mejora.

*Palabras clave:* Teletrabajo; conciliación; adaptación; 34.8

*Abstract:* Teleworking is currently presented as a strategic tool for achieving a proper balance between the work-life balance needs of employees and the productivity standards of companies. However, beyond its dazzling advantages and opportunities, a more thorough analysis reveals just as many risks, especially related to the perpetuation of gender roles in new virtual environments. This necessitates highly refined and precise regulations in this area. And, in this respect, teleworking accessed through the right to adaptation under art. 34.8 ET stands out for its legal, scientific, and socio-economic significance. This study examines this aspect in depth, considering judicial and scientific doctrine, with a critical approach and proposals for improvement.

*Keywords:* Teleworking; work-life balance; adaptation; 34.8.

## 1. Introducción: el teletrabajo como medida de conciliación

El teletrabajo se ha convertido, de unos años a esta parte, en uno de los ejes estratégicos sobre los que se trata de alcanzar un equilibrio adecuado y actualizado entre los estándares de productividad empresarial y las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras. No por casualidad, la propia Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia (LTD) —con la que por fin se vino a dar un tratamiento integral a esta modalidad de prestación de servicios— presenta entre sus finalidades declaradas la de implementar el trabajo a distancia como una medida de conciliación específicamente adaptada al nuevo paradigma digital, productivo y sociofamiliar; en línea con la Directiva 2019/1158<sup>1</sup>, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

En efecto, resultan evidentes las ventajas y oportunidades que presenta el trabajo a distancia y más en particular el teletrabajo<sup>2</sup> en la búsqueda de esa difícil articulación entre rendimiento profesional y derecho efectivo a la conciliación. De entrada, habría que destacar el ahorro de tiempo en desplazamientos amortizados o, también, mayores márgenes de flexibilidad tanto cronológica como geográfica que puede llegar a ofrecer el teletrabajo o, en suma, sus posibilidades intrínsecas de autoorganización. En esta línea, cabe hacer una mención especial al denominado *smart working*<sup>3</sup>, entendido como una submodalidad de teletrabajo —a mi juicio, todavía futurible o hipotética en nuestro país— en la que no solo se iría más allá en el nivel de flexibilidad geográfica —ya de por sí típica del teletrabajo—, sino que sobre todo se aumentaría la libertad y elasticidad cronológica; hasta el punto de que la medición de los servicios prestados pasara a enmarcarse ya en un sistema basado en el resultado o la unidad de obra, más que en el cálculo rígido de la cantidad de horas de trabajo. Porque, en efecto, parece evidente que las presumibles ventajas del teletrabajo en materia de conciliación podrían verse muy mermadas si la opción de elegir el lugar desde el que se prestan los servicios no se combina con una flexibilización de la jornada<sup>4</sup>. Y, en fin, ya desde otro perfil, también se apunta a que el teletrabajo podría incluso incrementar el compromiso y experiencia del empleado o incluso mejorar la atracción y retención de talento<sup>5</sup>.

De este modo, frente a las carencias propias de los derechos tradicionales *de ausencia* y *de presencia* para hacer frente a las necesidades de conciliación laboral y familiar, el teletrabajo se presenta como una medida óptima y eficiente, en tanto que no acarrea —en

<sup>1</sup> Cuya transposición se llevaría a cabo en España, principalmente, ya con el RDL 5/2023.

<sup>2</sup> Como se sabe, *aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*: art. 2 b) de la LTD; por lo que *el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías*.

<sup>3</sup> A este respecto, véase: AGUAS BLASCO, A.: “Nuevas formas de trabajo flexible: la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Lan Harremanak*, nº52/2024, págs. 155-157; RUIZ SAURA, J.E.: “El smart working y su futuro normativo en España: propuestas a partir de la experiencia italiana”, en *Lex Social*, nº 1/2024, págs. 3-4.

<sup>4</sup> REVUELTA GARCÍA, M.: “Trabajo a distancia como medida de conciliación de la vida familiar y laboral”, en *NREDT*, nº 268/2023 (edición digital).

<sup>5</sup> FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”, en *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1/2022, pág. 201.

principio— mermas directas ni en el terreno salarial ni en el de la promoción profesional<sup>6</sup>. Todo lo cual, en fin, eleva el teletrabajo hasta su consideración, incluso, como una herramienta útil para el sostenimiento del Estado del Bienestar, en tanto que posibilita la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral<sup>7</sup>.

Sin embargo, una mirada profunda, más allá de esas ventajas y oportunidades tan evidentes, dibuja al resol del horizonte toda una serie de debilidades y amenazas que se ciernen sobre la utilización del teletrabajo como herramienta estratégica para la conciliación familiar y laboral; muy en particular todas aquellas que podrían incidir en la perpetuación de roles de género y en la apertura de nuevos escenarios —virtuales— de discriminación. De entrada, los estudios muestran cómo la prestación de trabajo a distancia tiene una incidencia cuantitativamente mayor sobre las mujeres trabajadoras, probablemente por su sobrerrepresentación en sectores de la actividad en los que la presencialidad no resulta imprescindible<sup>8</sup>. Y resulta necesario advertir que, si con carácter general el teletrabajo puede apreciarse como menos comprometido o productivo en el imaginario socio-empresarial (y, así, asociarse menor implicación o fiabilidad para asumir proyectos o ascensos), este riesgo se amplifica cuando esta modalidad de prestación de los servicios no nace de una política general de la empresa, sino de una petición individual vinculada a una necesidad familiar<sup>9</sup>; lo que a su vez se correlaciona con una “pérdida de identidad corporativa”<sup>10</sup> y la “invisibilización” de la persona trabajadora<sup>11</sup>.

Pero, más allá de los problemas estructurales y transversales que se plantean con relación a las discriminaciones ocultas en sectores laborales feminizados (o ahora también modalidades de prestación de servicios feminizadas), la cuestión, aquí, es que se da la circunstancia de que las coordenadas espacio-temporales del (tele)trabajo asalariado coinciden con las del lugar en el que se desarrollan las tareas domésticas y de cuidados: el propio domicilio de la persona trabajadora. Y el peligro latente es que quien estadísticamente ya asumía y asume en mayor volumen dichas tareas domésticas y de cuidados arrastre ahora hacia ese mismo espacio su lugar de trabajo asalariado, decantándose por aquellas opciones profesionales que así se lo permitan; y, viceversa, que quien debido a las características deslocalizables de su sector de la actividad profesional “decida” optar por el teletrabajo y “aproveche” la circunstancia de trabajar ya en el propio domicilio para aumentar su carga en las tareas domésticas y de cuidados; dentro de una espiral

---

<sup>6</sup> En este mismo sentido: AGUAS BLASCO, A.: “Nuevas...”, *op. Cit.*, pág. 148; ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica y ponderación judicial en las adaptaciones de la prestación laboral a las necesidades de conciliación”, en *RTSS-CEF*, nº 479/2024, pág. 65.

<sup>7</sup> NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?”, en A.A.V.V. *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Coord. Ana María Romero Burillo, Yolanda Bardina Martín, Cristina Rodríguez Orgaz, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, pág. 184. A este respecto, véase, también, la STC nº 166/1988 (de 26/09/1988).

<sup>8</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, en *Labos*, nº3/2020, págs. 7-8.

<sup>9</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

<sup>10</sup> FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “¿Es el teletrabajo...”, *op. Cit.*, pág. 201.

<sup>11</sup> NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia...”, *op. Cit.*, pág. 183.

diabólica que amenaza a las mujeres con una reclusión física, sociológica y profesional: las paredes del domicilio familiar, el espacio social de los cuidados y los sectores de la actividad y puestos del organigrama compatibles con el teletrabajo. Y, además, en confrontación con las posibles ventajas que antes se señalaban en torno a la flexibilización horaria que permite el teletrabajo, hay que valorar también que, cuanto más flexible es el horario de trabajo, mayor es la posibilidad de que aumente la carga de los trabajos de cuidados y se desplace, entonces, la carga de trabajo profesional hacia la noche, los fines de semana o festivos, con el consiguiente riesgo de aumento del tecnoestrés<sup>12</sup>. Todo lo cual, en fin, hace del teletrabajo una herramienta para la conciliación de *dobles fillos*.

En este mismo sentido crítico, se habla con gran acierto del *presencialismo virtual*, que permitiría una conciliación *de facto* a cambio de una hiperconectividad con el trabajo;<sup>13</sup> con lo que se lograría dotar a la persona trabajadora del don de la ubicuidad pero causando serios estragos en su salud<sup>14</sup>; con el consiguiente agotamiento físico y psicológico y un incremento específico de los riesgos psicosociales. La solución a este extenuante escenario exigiría de forma ineludible (aunque junto a otras medidas de contención) el establecimiento de límites nítidos entre empleo, vida familiar y descansos<sup>15</sup> y muy especialmente un reconocimiento efectivo del derecho a la desconexión digital, lo que indefectiblemente habría de involucrar aquí a la negociación colectiva<sup>16</sup>.

Sin embargo, lo cierto es que, ya desde los análisis subsiguientes a la promulgación del RDL 28/2020, la doctrina científica ha criticado las escasas y deficitarias previsiones de la norma reguladora del trabajo a distancia para evitar estas consecuencias negativas en materia de igualdad<sup>17</sup>.

Sea como fuere, los escenarios prácticos en los que el teletrabajo puede aparecer como una vía para resolver o satisfacer las necesidades de conciliación familiar y laboral son, desde luego, múltiples y variados. Y cada uno de esos escenarios plantearía distintos focos de análisis, así como sus propias dudas y cuestiones de índole técnica e interpretativa.

En primer lugar, aparece el supuesto de una persona que ya teletrabaja y que necesita recurrir a alguno de los mecanismos y derechos de conciliación típicos, previstos legal y convencionalmente, ya fuesen derechos de ausencia, adaptaciones de la jornada... Pero este primer caso, en realidad, presentaría las características generales y propias de cada uno de los distintos derechos de conciliación, si acaso con ciertas singularidades en el régimen de disfrute derivadas de esa deslocalización del trabajo. Así, el tratamiento de cualquiera de estas cuestiones, en el fondo, habría de arrancar, en los supuestos de

<sup>12</sup> GALA DURÁN, C.: “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de la normativa y la negociación colectiva”, en *Anuario IET*, nº 7/2021, pág. 183.

<sup>13</sup> Tómese en consideración, a este respecto, el acrónimo inglés *ATAWAD* (*Any Time, Any Where, Any Device*), notablemente extendido en determinados entornos laborales y muy en particular en el teletrabajo.

<sup>14</sup> FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “¿Es el teletrabajo...”, *op. Cit.*, pág. 202.

<sup>15</sup> NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia...”, *op. Cit.*, pág. 183.

<sup>16</sup> LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Conciliación y corresponsabilidad laboral desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo y de la aplicación de los permisos laborales en clave de igualdad”, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, nº 19/2025, pág. 27.

<sup>17</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Trabajo...”, *op. cit.*, pág. 9-10.

trabajo a distancia *regular*<sup>18</sup>, en el art. 4.5 de la Ley 10/2021, que reconoce a todos los trabajadores a distancia *los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 ET*; mientras que, si no se alcanzase ese umbral de la *regularidad* en el porcentaje de trabajo que se realiza a distancia, se aplicaría el régimen común, legal y convencional. En segundo lugar, podemos encontrar a una persona que ya teletrabaja en una cierta medida (sea o no trabajadora a distancia en los términos de *regularidad* definitorios y aplicativos de la Ley 10/2021) pero que necesita, con base a razones de conciliación, que se ajuste (normalmente al alza) el porcentaje de tiempo que teletrabaja. Y, por último, también se planteará el caso de una persona que no teletrabaja en medida alguna pero que, por motivos de conciliación, aspira a bascular, parcial o totalmente, hacia una prestación de servicios en modalidad de teletrabajo (que podría ser *regular* o no de acuerdo con el art. 1.1 de la Ley 10/2021 y que podría entonces, o no, ser de aplicación...)<sup>19</sup>. Pues bien, son estos dos últimos escenarios prácticos, donde la medida o herramienta de conciliación que precisa o solicita la persona trabajadora es precisamente la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo (o bien aumentar la proporción de su jornada que se realiza bajo esta modalidad), los que de verdad constituyen el objeto de estudio de este trabajo, debido su destacable interés jurídico-científico y también económico-social<sup>20</sup>.

## 2. El teletrabajo como medida de adaptación ex art. 34.8. del ET: naturaleza y perfil aplicativo del derecho

Como se sabe, esa solicitud de prestar trabajo a distancia –o, más marcadamente, teletrabajar– por motivos de conciliación se encuentra hoy ya expresamente contemplada en la ley.<sup>21</sup> Y es que el art. 34.8 del ET, desde la reforma operada por el RDL 6/2019 –que ya anticipaba la línea que más tarde señalaría la Directiva 2019/1158–, incluye *la prestación de trabajo a distancia* entre las medidas de adaptación que podrá solicitar la persona

<sup>18</sup> Como se sabe, el art. 1.1 de la LTD reserva su ámbito de aplicación al trabajo a distancia *regular*: *que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*.

<sup>19</sup> Se vuelve sobre esta cuestión más adelante.

<sup>20</sup> Si bien al hilo del tratamiento de alguna cuestión en particular se hará referencia al supuesto del (ya) teletrabajador que aspira a variar (normalmente al alza) el porcentaje de jornada que teletrabaja por razones de conciliación.

<sup>21</sup> Cabe referir aquí que, en un principio, alguna voz doctrinal cuestionó que el –entonces– “recién reformado” art. 34.8 del ET realmente amparase una modificación de la modalidad de prestación de servicios, sino que únicamente admitiría la posibilidad de solicitar ajustes sobre la jornada de trabajo en el seno de un trabajo a distancia o teletrabajo al que se hubiese llegado previo acuerdo entre las partes, ya que el precepto se inserta en un artículo dedicado a la jornada y no a otras condiciones contractuales: THIBAUT ARANDA, X.: “Naturaleza y alcance del derecho”, en A.A.V.V. *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación. Preguntas y respuestas*, Dirs. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Erik Monreal Bringsvaerd, Wolters Kluwer (2020), págs. 228-229. Sin embargo, hoy en día la doctrina científica y judicial es absolutamente pacífica respecto a la posibilidad, amparada ex art. 34.8 del ET, de solicitar la prestación de servicios en modalidad a distancia o de teletrabajo por motivos de conciliación; tal y como se da cuenta a lo largo de todo el presente trabajo.

trabajadora *para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*. De modo que, con respecto a su configuración original, esa reforma operada en el año 2019 lleva al precepto a desbordar la posibilidad de redefinir la jornada para alcanzar incluso el modo en que la prestación se lleva a cabo, a través del trabajo a distancia<sup>22</sup>.

Esa posibilidad de implementar el teletrabajo como medida de conciliación se materializará, de entrada, a través de las vías específicas y concretas que, en su caso, abriese la negociación colectiva. Pues, en efecto, el propio art. 34.8 del ET llama a que la negociación colectiva establezca los términos de ejercicio de este derecho de adaptación. Mientras que, por su parte, también el art. 8.3 de la LTD contempla que la negociación colectiva pueda establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pasase a prestar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, entre las que destacan expresamente las de índole personal o familiar. Y, así, en función de cuál fuese el perfil de la regulación convencional y los términos y condiciones fijados para su disfrute, podríamos llegar a encontrarnos, incluso, ante un derecho “automáticamente exigible”<sup>23</sup>. Sin embargo, lo cierto es que la práctica negociadora revela un escaso nivel de desarrollo de estos mecanismos convencionales para que la persona trabajadora acceda al teletrabajo o incremente su volumen relativo por motivos de conciliación<sup>24</sup>, con muchos convenios que, simplemente, reiteran lo ya establecido en el ET<sup>25</sup>.

La cuestión, entonces, es la de cuál será la virtualidad de este derecho ante el silencio de la negociación colectiva. Y lo cierto es que, desde su redacción original resultante de la LOI 3/2007, donde solo era un derecho abstracto supeditado a su eventual regulación convencional o al acuerdo contractual<sup>26</sup>, el derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET se ha robustecido, de la mano del RDL 6/2019 y el RDL 5/2023, adquiriendo un *esqueleto y una musculatura* de las que carecía anteriormente<sup>27</sup>, hasta alcanzar su perfil y dimensión actuales: un verdadero derecho individual de toda persona trabajadora. Pero lo que la ley reconoce en todo caso al trabajador es la prerrogativa de solicitar a la empresa una adaptación de su prestación de servicios (con inclusión expresa de prestar esos servicios a distancia) por motivos de conciliación justificados, razonables y proporcionados. Así, no nos encontramos ante una verdadera potestad unilateral del trabajador para

<sup>22</sup> VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8)”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4/2021, (edición digital).

<sup>23</sup> No obstante, lo cierto es que tampoco la negociación colectiva podría predeterminar en todos los casos cuáles serán o serían las necesidades de la persona trabajadora; lo al final que nos lleva necesariamente, en ese proceso de búsqueda ese equilibrio óptimo entre los intereses en liza, a la negociación individual: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 50.

<sup>24</sup> En este sentido: GALA DURÁN, C.: “La relación...”, *op. Cit.*, págs. 174-178; AGUAS BLASCO, A.: “Nuevas...”, *op. Cit.*, págs. 152-155; NIETO ROJAS, P.: *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier, 2025, págs. 63-65.

<sup>25</sup> FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: “Negociación colectiva y teletrabajo: algunas luces, numerosas sombras”, en *Temas Laborales*, nº 176/2025, pág. 162.

<sup>26</sup> En este sentido, por todas: SSTS de 13/06/2008 (Rec. 897/2007), de 18/06/2008 (Rec. 1625/2007) y de 24/7/2017 (Rec. 245/2016) y STC nº 24/2011 (14/03/2011).

<sup>27</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral”, en *El Foro de Labos*, 05/04/2019.

reclamar el disfrute automático de un derecho sustantivo y absoluto, sino ante un mero *derecho de iniciativa* que le faculta para *proponer* adaptaciones dentro de los términos y condiciones fijados<sup>28</sup>. La cuestión es que, tras la solicitud, la norma establece un proceso de negociación individual que obliga a la empresa a actuar de buena fe en la valoración y atención de la adaptación solicitada y, llegado el caso, a fundamentar por escrito su negativa –parcial o total–; hasta el punto de que la falta de *oposición motivada expresa* por parte de la empresa determinaría la presunción de concesión de la solicitud<sup>29</sup>. Es ahí, por tanto, donde el precepto de verdad robustece la protección que brinda al trabajador: en la correlativa obligación que impone a la empresa de abrir un período de negociación ante esta solicitud y, en función de las circunstancias y razones concurrentes, admitirla, modularla en términos alternativos o en su caso denegarla; pero siempre de forma motiva y justificada, en la medida razonable y proporcionada que le permitiesen –o no– sus necesidades organizativas o productivas. Podríamos hablar, pues, de que lo que el art. 34.8 del ET reconoce realmente al trabajador es un *derecho procedimental*, el derecho a un proceso de negociación efectiva para que sus aspiraciones de conciliación sean atendidas de manera razonable y proporcionada.

Así, ante una solicitud correctamente formulada y fundamentada por parte de la persona trabajadora, la empresa, siempre y cuando no la estimase directamente y en sus propios términos de disfrute, ostentará la potestad de formular una respuesta alternativa o incluso denegar la solicitud, pero solo cuando pudiese esgrimir que la adaptación solicitada no resulta –al menos en los términos inicialmente planteados por la persona trabajadora– *razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*. La –parca– formulación de la norma en este punto, lleva a la conclusión que cualquier respuesta empresarial distinta a la concesión de la medida solicitada en sus propios términos (ya se tratase de una negativa rotunda o de un contrapropuesta alternativa) habrá de fundarse, por un lado, en la falta de justificación de la causa de conciliación alegada o de la necesidad e idoneidad de atenderla a través de la medida solicitada en particular o, por el otro, en el perjuicio excesivo que provocaría a nivel organizativo o productivo adoptar la medida de conciliación solicitada o, directamente, en la imposibilidad empresarial para concederla.

Pero además de todas estas previsiones relativas al efectivo desarrollo de un verdadero proceso de negociación, con propuestas y contrapropuestas, tendente a lubricar un equilibrio satisfactorio entre los intereses en liza, la norma, en su afán de garantizar este derecho laboral, instala una segunda válvula de seguridad, pues su disfrute será judicialmente exigible: cualquier *discrepancia* surgida a lo largo del procedimiento de solicitud y posterior negociación *será resuelta por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la LRJS*. Por lo que, en último término, la ponderación de los intereses en juego corresponderá al órgano judicial<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> En los términos de la STSJ Andalucía de 16/05/2019 (Rec. 933/2019).

<sup>29</sup> Por mor de la reforma operada en el precepto por el RDL 5/2023.

<sup>30</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 55.

Y, en este complejo terreno de los diversos elementos que determinan la legitimidad y viabilidad de cualquier solicitud de adaptación conducente a iniciar, retornar o ensanchar la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, los tribunales nos ofrecen un nutrido muestrario de soluciones interpretativas; tal y como se refleja en apartados sucesivos de este mismo trabajo. Así, se impone evaluar, de entrada, los elementos objetivos y materiales de la propia solicitud presentada por la persona trabajadora. Además, habrá que valorar cuáles hayan sido los términos en que se desarrolló la necesaria negociación consiguiente a la solicitud de adaptación de la persona trabajadora y, en su caso y de un modo muy particular, la motivación que hubiese esgrimido por la empresa para rechazar –total o parcialmente– esa solicitud de adaptación tendente a la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo<sup>31</sup>. Así, en la búsqueda de ese difícil equilibrio entre los distintos intereses en juego, los tribunales habrán de determinar la necesidad, idoneidad y razonabilidad de la solicitud de adaptación en proporción y de forma correlativa a las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Y todo ello, sin dejar de tomar en consideración la ineludible dimensión constitucional del derecho laboral en cuestión (a la luz de su anclaje en el art. 14 de la CE en relación con el art. 39 de la CE)<sup>32</sup>, por un lado, y, por el otro, el amparo que el art. 38 de la CE ofrece a los intereses de la empresa y las eventuales dificultades que pudiese provocar en su actividad productiva la adopción indiscriminada de una determinada medida de adaptación<sup>33</sup>.

### 3. La solicitud de teletrabajo en virtud del 34.8 del ET

Tal y como ya se ha señalado, el derecho que el art. 34.8 del ET confiere a toda persona trabajadora se concreta en la prerrogativa de *solicitar* la adaptación de su prestación de servicios para así *hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*; por lo que el ejercicio del disfrute de este derecho habrá de partir, siempre, de la pertinente *solicitud* de adaptación dirigida a la empresa. Desde luego, tal solicitud habría de formularse, en su caso, dentro de los términos y condiciones previstos en la negociación colectiva, a nivel tanto de forma como de contenido. Sin embargo, el escaso desarrollo práctico de este llamamiento del legislador a los agentes sociales obliga a centrar el análisis, directamente, en la regulación supletoria<sup>34</sup> que, en defecto de un modelo convencional específico, nos ofrece el art. 34.8 del ET.

Pues bien, pese a que la norma no establece explícitamente ningún requisito formal para la solicitud, el carácter escrito que sí se exige para la respuesta empresarial a la solicitud bien podría llevar, en principio y por una suerte de analogía, a la conclusión de que también el trabajador habría de presentar por escrito su pretensión inicial de

<sup>31</sup> En este sentido: MARTÍNEZ MORENO, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 19/2023, pág. 29.

<sup>32</sup> STC nº 3/2007 (de 15/01/2007).

<sup>33</sup> STSJ de Castilla y León de 9/10/2023 (Rec. 1298/2023).

<sup>34</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 55.



adaptación<sup>35</sup>. Aunque lo cierto es que, dada la ausencia de un soporte normativo claro en tal sentido, no parece que pudiese exigirse ese carácter escrito de la solicitud como si de un requisito constitutivo se tratase, por lo que la solicitud verbal también sería en realidad válida<sup>36</sup>. Sea como fuere, la clave práctica y aplicativa, aquí, es que la naturaleza jurídica del derecho de adaptación, que requiere siempre de una acreditación causal, sí lleva a concluir, finalmente, que esa forma escrita resulta altamente recomendable para la adecuada acreditación, documentación y justificación de las causas familiares alegadas y, así, para la mejor ventura de la solicitud de adaptación presentada<sup>37</sup>.

Por lo que se refiere ya al contenido sustantivo de la solicitud de adaptación, aunque en realidad el art. 34.8 ET no refiere nada a este respecto, la adecuada lectura del precepto sí revela que la persona trabajadora habrá de acreditar cuál es la situación de necesidad familiar en la que se sustenta la adaptación solicitada, justificar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida pretendida (prestar servicios en la modalidad de teletrabajo) y concretar sus términos y duración<sup>38</sup>.

En este sentido, muy brevemente y de acuerdo con el objeto de estudio del presente trabajo, baste referir aquí que la ley establece, en primer lugar, que *las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años*; por lo que, ante tales circunstancias familiares, la propia edad del hijo a cargo operaría como una suerte de presunción de la necesidad familiar –al menos de un grado mínimo<sup>39</sup>– exigida para el disfrute del derecho<sup>40</sup>. Si bien, aun en este caso de hijos menores de doce años a cargo, la persona trabajadora debe justificar la razonabilidad y proporcionalidad entre tal necesidad familiar y la adaptación de teletrabajo solicitada<sup>41</sup>. Mientras que, para el resto de situaciones familiares previstas por la norma (*hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la*

<sup>35</sup> En este sentido: TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Ejercicio y dinámica del derecho”, en A.A.V.V. *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Dirs. F. Pérez de los Cobos Orihuel y E. Monreal Bringsvaerd, La Ley, 2020, pág. 248.

<sup>36</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.: “El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación”, en A.A.V.V. *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad*, Coord. Mercedes López Balaguer, Valencia (Tirant lo Blanch), 2023, pág. 39

<sup>37</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada.durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

<sup>38</sup> *In extenso*: MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada.durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

<sup>39</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 61.

<sup>40</sup> Y, a efectos de acreditación, únicamente habría que documentar la filiación y edad del menor.

<sup>41</sup> En efecto, debe aclararse, ya en este punto, que el hecho de que la tenencia de hijos menores de doce años constituya de por sí una situación familiar amparable por la norma no lleva automáticamente a reconocer el derecho a la concreta medida de adaptación *ex* 34.8 que se solicita, la cual deberá ser siempre y en todo caso *razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*. Y, por lo tanto, aun en el caso de tener hijos menores de doce años, la persona trabajadora habrá de justificar la razonabilidad y proporcionalidad de ese teletrabajo pretendido en atención a sus concretas circunstancias de necesidad familiar ligadas al cuidado de ese hijo o hijos menores de doce años. En este sentido, véanse, las SSTSJ de Andalucía de 12/09/2019 (Rec. 570/2019), de Galicia de 05/10/2020 (Rec. 2173/2020) [sin que fuese suficiente, así, para conceder el teletrabajo solicitado el mero “deseo de todo progenitor de pasar el mayor tiempo con sus hijos”], o de Canarias de 12/09/2022 (Rec. 759/2022), o la STSJ de Madrid 30/09/2022 (Rec. 240/2022) [donde, pese a tener un hijo de dos años, el solicitante no probó la necesidad de adaptación a través de la modalidad de teletrabajo].

*persona trabajadora, así como de otras personas dependientes convivientes*), sí se exige que la persona trabajadora acredite, ya de entrada, cuáles son las concretas circunstancias de necesidad que fundamentan su solicitud<sup>42</sup>. Ahora bien, la norma no exige una declaración formal de discapacidad o dependencia, por lo que el derecho también nacería cuando el familiar en cuestión no pudiese desenvolverse sin ayuda de un tercero en alguna de las parcelas vitales<sup>43</sup>. Pero es que ni siquiera sería exigible, como sí ocurre con respecto a otros derechos de conciliación, que el sujeto causante se encuentre en situación de inactividad laboral<sup>44</sup>. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta aquí que, en algunas ocasiones, pudiera pensarse en el teletrabajo como una medida de conciliación idónea para el cuidado de familiares o convivientes dependientes gravemente afectados. Sin embargo, habrá de tenerse en cuenta que, precisamente, unas necesidades de cuidado y supervisión estrictas y constantes por parte del cuidador podrían llegar a comprometer esa solicitud de adaptación con teletrabajo cuando se evidenciase que la atención del familiar, sin la ayuda de un tercero, sería incompatible con el adecuado desempeño profesional, aunque fuese desde el propio domicilio y con dispositivos electrónicos<sup>45</sup>.

Pero, sobre todo, la adaptación pretendida sobre la base de esa determinada situación de necesidad familiar ha de ser *razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*; lo que obliga al trabajador a *justificar* tanto la *razonabilidad* como la *proporcionalidad* de su solicitud de adaptación para teletrabajar en virtud del art. 34.8 del ET. Pues bien, desde un punto de vista dogmático, esa *razonabilidad* iría referida al hecho de que, ante unas determinadas condiciones laborales que dificultasen gravemente o impidiesen la conciliación familiar, la medida de adaptación solicitada resultara eficaz para satisfacer esa necesidad de cuidado; mientras que la *proporcionalidad* se vincularía con el impacto que generaría la adopción de la medida solicitada en el seno de la organización empresarial<sup>46</sup>.

Así pues, la persona trabajadora, al ser la parte del contrato que pretende cambiar el *statu quo*, soporta de inicio sobre su solicitud, si bien no una auténtica carga probatoria, sí una *carga de la persuasión*<sup>47</sup>. Por lo que tendrá mayores probabilidades de éxito

<sup>42</sup> La inclusión de este elenco de familiares y convivientes en el art. 34.8 del ET, de la mano de la reforma del RDL 5/2023, supuso, en realidad, positivar la interpretación que ya antes venían exhibiendo los tribunales: MILENOVA KOSEVA, D.: “Novedades en el derecho a la adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, en *Lan Harremanak*, nº 52/2024, págs. 50-51 (y ss., *in extenso* sobre las implicaciones prácticas de esa ampliación de sujetos causantes por mor del RDL 5/2023).

<sup>43</sup> NIETO ROJAS, P.: “Trabajo...”, *op. Cit.*, pág. 197. No obstante, es también cierto que puede encontrarse alguna sentencia que ha rechazado la solicitud de teletrabajo por motivos de conciliación confiriendo un peso muy específico para el sentido de su fallo al hecho de que en la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad del familiar necesitado de cuidados se señalaba que no concurría el baremo de tercera persona: SJS de Toledo nº 61/2023 (de 09/05/2023) [donde era la madre del solicitante la persona que padecía una discapacidad].

<sup>44</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: “Novedades en el derecho a la adaptación...”, *op. Cit.*, pág. 57.

<sup>45</sup> Tal y como ocurría en el caso enjuiciado por la SJS de Valladolid nº 84/2023 (de 14/03/23), que luego confirmaría la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 25/09/2023 (Rec. 1140/2023); o también en la SJS de Madrid nº 13/2022 (de 13/01/2022).

<sup>46</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “*La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar*” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

<sup>47</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 57.

cuanto mejor acreditada, justificada y detallada se encuentre su solicitud, lo que habría de llevarle a presentar un cuadro indiciario sólido de su necesidad de conciliación familiar y a justificar la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud de teletrabajo *ex* art. 34.8 ET.<sup>48</sup>

De entrada, cabe concluir que lo previsible es que el tribunal rechazase aquellas solicitudes que adoleciesen de una carente acreditación y justificación de la necesidad familiar en cuestión; en las que, por ejemplo, no se detallasen y documentasen debidamente las necesidades familiares actuales<sup>49</sup>. Una cuestión crucial, en este punto, es la de si la empresa podría llegar a fundamentar su negativa en la existencia de otros cuidadores que pudiesen atender las necesidades familiares alegadas por el solicitante: hermanos que pudiesen atender a esos padres, un abuelo a los nietos o, muy en particular, que el otro progenitor pudiese ocuparse de los hijos en común. Y lo cierto es que, a este respecto, la doctrina judicial se encuentra dividida<sup>50</sup>, con pronunciamientos que, desde un lado, validan la negativa empresarial sostenida sobre tales razones y otros que, en cambio, rechazan que la corresponsabilidad pueda ser un criterio determinante en la valoración de la solicitud de adaptación *ex* 34.8 ET, debido a la naturaleza individual del derecho que reconoce este precepto y a que tal práctica supondría una “intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad; lo cual no obsta para que, voluntariamente, el solicitante alegase las dificultades de conciliación del otro progenitor para justificar la razón de su derecho”<sup>51</sup>. Pues bien, coincido en que la interpretación más equilibrada en esta delicada cuestión sería la de rechazar que la empresa, de entrada, pueda exigir información sobre cómo o a través de quién organiza el solicitante la atención de sus necesidades familiares<sup>52</sup>, pues los únicos límites legítimos que la ley opone al ejercicio del derecho a la adaptación del 34.8 son las necesidades organizativas y productivas de la empresa; pero que, una vez la empresa acreditase de forma objetiva y razonable dificultades organizativas o productivas para la implementación de la medida solicitada, sí cabría apelar a que el trabajador –solo enton-

<sup>48</sup> Tal y como ocurre, por ejemplo, en la STSJ de Galicia de 03/02/2022 (Rec. 5108/2021) [donde la trabajadora acredita la necesidad de cuidar de tres hijas menores, así como que a su esposo lo habían destinado en otra localidad tras aprobar unas oposiciones, y confrontando sus horarios laborales con los de sus hijas; así como la proporcionalidad que tendría ante esta necesidad familiar la realización de su prestación de servicios en modo de teletrabajo (que ya había ejercido durante la COVID-19 y ejercía parcialmente ya en el momento de la solicitud, sin merma alguna en su rendimiento)].

<sup>49</sup> Como ocurre en la SJS de Valladolid nº 84/2023 (de 14/03/23), confirmada por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 25/09/2023 (Rec. 1140/2023) [donde se echan en falta, por ejemplo, informes médicos actualizados de menor enfermo a cargo o, tan siquiera, una correlación cronológica que ilustre la incompatibilidad las obligaciones que imponen los horarios e itinerarios de entrada y salida del trabajo con los horarios de los colegios]; o, en el mismo sentido, también, la STSJ de Madrid 30/09/2022 (Rec. 240/2022) [“se reconoce una expectativa de derecho, derecho a solicitar, y ante la total ausencia probatoria en relación a la necesidad de dicha adaptación, procede la íntegra desestimación”]; o, en fin, también la SJS Madrid nº 1169/2021 (de 20/12/2021) [al denegar el teletrabajo a una trabajadora sin hijos que se mudó a otra ciudad por el nuevo empleo de su pareja, por considerar que se trataba de una elección personal y no de una necesidad de conciliación amparada por la ley].

<sup>50</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: “Corresponsabilidad y otras causas de denegación de la solicitud de adaptación de jornada”, en A.A.V.V. *Comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la AEDTSS*, págs. 94-95.

<sup>51</sup> STSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024) [precisamente, en un supuesto en el que la empresa rechazaba la solicitud de teletrabajar por estos motivos].

<sup>52</sup> VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Límites a la adaptación...”, *op. Cit.*, (edición digital).

ces— intensificase o reforzase la justificación de dicha adaptación mediante el aporte de datos que se adentran ya en su esfera íntima y privada.<sup>53</sup>

Y, por su parte, lo previsible es que los tribunales rechazasen también aquellas solicitudes en las que el trabajador no lograra justificar la idoneidad y adecuación del teletrabajo como medida de conciliación para satisfacer las necesidades familiares que acreditase. Esto es, por ejemplo, lo que ocurre en el fallo de la STSJ de Cataluña de 17/03/2025 (Rec. 4835/2024), donde la Sala catalana entiende que las medidas de conciliación ya implementadas —dos días semanales de teletrabajo y flexibilidad horaria— eran ya suficientes para atender las necesidades familiares alegadas.

En fin, ya en último lugar, habría que destacar aquí algo que pudiera parecer obvio pero que resulta de una relevancia crucial y es que prestar servicios en modalidad de teletrabajo no permite conciliar durante el horario de trabajo establecido (aunque sea un *horario teletrabajado*); algo que la persona trabajadora debe tomar muy en consideración cuando justifique la correlación y coordinación entre los horarios laborales y los contornos cronológicos de sus necesidades familiares si no quiere ver cómo su solicitud deviene rechazada precisamente porque su horario (ya fuese de trabajo presencial o teletrabajo) resultase incompatible con la teórica atención de las circunstancias alegadas<sup>54</sup>. No se puede solicitar prestar —presuntamente— los servicios laborales en modalidad de teletrabajo de 16 a 18 horas para así poder recoger a los niños del colegio a las 17 h. La solución, en estos casos, habría de pasar, como es lógico, por una combinación del teletrabajo con adaptaciones del horario y/o la jornada. Todo ello, eso sí, a salvo de que se tratase de supuestos muy concretos, como sería por ejemplo el de un menor a cargo con una edad tal que sí exigiese una mínima supervisión (simplemente, que no estuviese solo en casa al volver del colegio o el instituto) pero que gozase ya de suficiente autonomía como para no suponerle al solicitante de la adaptación un obstáculo en el desarrollo del teletrabajo<sup>55</sup>.

#### **4. Las obligaciones empresariales: negociar de buena fe y dar una respuesta motivada**

Una vez recibida la solicitud de adaptación por parte de la persona trabajadora y en ausencia de un modelo de ejercicio implementado desde la negociación colectiva, la norma obliga a la empresa a abrir un período de negociación que habrá de *desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días*. Así, siempre y cuando la empresa no admitiese directamente la solicitud formulada y en sus propios términos, estará obligada, aunque no a llegar a un acuerdo, sí al menos a negociar de

<sup>53</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: “Corresponsabilidad...”, *op. Cit.*, 96-97.

<sup>54</sup> Tal y como ocurre, de forma muy gráfica, en el caso enjuiciado por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 25/09/2023 (Rec. 1389/2023). Algo que se aprecia también en los casos en los que la solicitud evidencia que la necesidad de cuidados del familiar a cargo exige una supervisión estricta durante las 24 horas del día, como sucede en los casos enjuiciados por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 25/09/2023 (Rec. 1140/2023), o también por la STSJ de Madrid nº 13/2022 (de 13/01/2022).

<sup>55</sup> REVUELTA GARCÍA, M.: “Trabajo a distancia...”, *op. Cit.*, (edición digital).

buena fe, a plantear propuestas alternativas de adaptación más adecuadas a su juicio para el equilibrio de los intereses en juego y, en fin, a finalizar la negociación dentro del plazo establecido con una respuesta escrita, motivada y objetivada cuando la contrapropuesta empresarial de adaptación fuese distinta a la medida solicitada o, simplemente, se denegase la solicitud sin ofrecimiento de alternativa alguna. Así, aunque la norma no exige a la empresa llegar a un acuerdo, sí le impone el despliegue de una cierta actividad demostrativa de la voluntad de llegar a él<sup>56</sup>. Es más, una vez llegado el plazo máximo para la negociación sin una *oposición motivada expresa* por parte de la empresa, establece la ley que se presumirá la concesión de la solicitud formulada por el trabajador<sup>57</sup>.

### *a) La buena fe empresarial en la negociación*

En efecto, el incumplimiento empresarial de negociar de buena fe —o incluso un desarrollo deficiente de esa negociación— opera, de acuerdo con el criterio interpretativo exhibido por los tribunales, como un factor determinante para estimar judicialmente la solicitud de teletrabajar en virtud de la adaptación del art. 34.8 del ET; siempre y cuando, claro está, al órgano juzgador le constase que la persona trabajadora, por su parte, sí había acreditado su necesidad familiar y justificado su solicitud de teletrabajo<sup>58</sup>. Algunos indicadores habitualmente considerados entre los tribunales como sintomáticos de esa ausencia de buena fe son, por ejemplo, la falta de requerimiento de mayores documentos o justificaciones a la persona trabajadora cuando las aportaciones iniciales se consideran insuficientes y la empresa, directamente, rechaza la solicitud de teletrabajar sin demandar más información o documentos<sup>59</sup>. O, también, no plantear contrapropuestas realistas, razonables y eficaces para alcanzar la necesidad de conciliación alegada en la solicitud<sup>60</sup>; como sí serían, por ejemplo, la posibilidad de teletrabajar en otros términos distintos a los solicitados o incluso algún otro tipo de mecanismo válido para lograr esa conciliación. Y, en fin, los tribunales también señalan esa ausencia de buena fe cuando, durante el proceso de negociación, la empresa trata de escudar su negativa en razones

<sup>56</sup> VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Límites a la adaptación...”, *op. Cit.*, (edición digital).

<sup>57</sup> Medida con la que el RDL 5/2023 vino a consolidar una línea interpretativa ya exhibida anteriormente por los tribunales. En este sentido: MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

<sup>58</sup> En este sentido, la STS 24/09/2025 (Rec. 917/2024) concluye que denegar directamente el derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET, incluso si hay una respuesta motivada, pero sin abrir el proceso de negociación, conlleva la estimación de la solicitud de adaptación, salvo que fuera manifiestamente irrazonable.

<sup>59</sup> Como sucede en las SSTSJ del País Vasco de 17/05/2023 (Rec. 2709/2022) y de Castilla y León de 9/10/2023 (Rec. 1298/2023).

<sup>60</sup> SSTSJ de Cataluña de 24/01/2023 (Rec. 6168/2022), de Galicia de 21/07/2023 (Rec. 2518/2023), o de Madrid de 29/06/2023 (Rec. 253/2023) [caso de una profesora del Instituto Cervantes que desde su maternidad residía en Barcelona y que debía cuidar de su madre con Alzheimer, a la que la empresa ofrece durante el período de negociación elegir entre los puestos presenciales de Aman, Belgrado o Pekín].

organizativas o productivas de un modo genérico, inconcreto o inespecífico<sup>61</sup>. Pues bien, como se adelantaba, en todos los casos referidos esta ausencia de buena fe empresarial en la negociación constituye uno de los factores determinantes para que el tribunal terminase por reconocer el derecho a teletrabajar solicitado *ex* 34.8.

Mientras que, en cambio, los tribunales valoran positivamente una actitud abierta y flexible por parte de la empresa, que implique la formulación constructiva de contrapropuestas que resultasen idóneas para satisfacer total o parcialmente la necesidad familiar alegada<sup>62</sup>. Si bien, la buena fe por parte de la empresa durante el período de negociación no conlleva, ni mucho menos, a que aun así no pueda estimarse judicialmente el teletrabajo en virtud de la solicitud de adaptación *ex* art. 34.8 ET; por ejemplo, porque las razones organizativas y productivas que la empresa opone a esa solicitud de teletrabajo –aun con buena fe– no resulten suficientes como para limitar el derecho de conciliación que ampara el precepto<sup>63</sup>.

#### *b) La respuesta empresarial motivada*

Desde luego, la empresa bien podría aceptar de forma íntegra la solicitud de adaptación durante el proceso negociación o a la llegada de su término final. Pero, como se sabe, ese proceso también podrá concluir con una propuesta alternativa, distinta a la concreta adaptación requerida por la persona trabajadora, o, incluso, con una denegación de plano. La cuestión es que, en cualquiera de estos dos últimos casos, la respuesta empresarial habrá de estar siempre motivada y objetivada, amén de formularse por escrito; sin que la negativa empresarial pueda fundamentarse nunca en meras incomodidades, perjuicios genéricos o afirmaciones vagas<sup>64</sup>.

En esencia, la empresa podría adoptar dos estrategias de defensa o resistencia ante la solicitud (o, llegado su momento, demanda judicial) de la persona trabajadora. La primera de ellas sería la de rebatir o discutir directamente los propios fundamentos subyacentes a la solicitud: la propia necesidad de conciliación familiar<sup>65</sup> o la exigencia

---

<sup>61</sup> SSTSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024), o de Andalucía (Granada) de 16/05/2025 (Rec. 1405/2024) y también la de 11/07/2024 (Rec. 1066/2023), de Cataluña de 24/01/2023 (Rec. 6168/2022), de Asturias de 19/04/2022 (Rec. 318/2022), o de Galicia de 03/02/2022 (Rec. 5108/2021).

<sup>62</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, págs. 71-72. En este sentido, dentro de la doctrina judicial, véanse, entre otras, las SSTSJ de Cataluña de 17/03/2025 (Rec. 4835/2024), de Castilla y León (Valladolid) de 25/09/2023 (Rec. 1389/2023) o de Madrid de 30/06/2023 (Rec. 755/2022).

<sup>63</sup> Tal y como ocurre en la STSJ de 19/12/2024 (Rec. 4693/2024).

<sup>64</sup> SSTSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024), o de Andalucía (Granada) de 16/05/2025 (Rec. 1405/2024) y también la de 11/07/2024 (Rec. 1066/2023), de Cataluña de 24/01/2023 (Rec. 6168/2022), de Asturias de 19/04/2022 (Rec. 318/2022), o de Galicia de 03/02/2022 (Rec. 5108/2021).

<sup>65</sup> Como ocurre, por ejemplo, en la SJS de Toledo nº 61/2023 (de 09/05/2023) [donde la madre del solicitante padecía una discapacidad, pero la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad señalaba que no concurría el baremo de tercera persona]; o la STSJ de Madrid 30/09/2022 (Rec. 240/2022) [donde, pese a tener un hijo de dos años, el solicitante no probó la necesidad de adaptación a través de la modalidad de teletrabajo].

de que esa necesidad fuese atendida, concretamente, a través del teletrabajo y/o en los términos pretendidos por el solicitante<sup>66</sup>.

Y la segunda estrategia de oposición empresarial sería la de aducir la imposibilidad o desproporción de implementar (o aumentar) el teletrabajo como medida de conciliación *ex* 34.8 ET, en virtud de circunstancias o causas de índole organizativa o productiva (aunque también económicas o técnicas<sup>67</sup>). Ahora bien, debe tomarse en consideración que, como expresa con toda claridad y contundencia la STSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024), “esta segunda opción de defensa empresarial exige una especial intensidad alegatoria y probatoria pues se trata de justificar una decisión limitativa de derechos de conciliación con un alcance vinculado a derechos fundamentales”.

No obstante, la empresa sí podría llegar a rechazar válidamente la solicitud de teletrabajar (o aumentar el horario de teletrabajo), de acuerdo con esa segunda estrategia de oposición, cuando justificase fehacientemente que la presencia física de la persona trabajadora resulta necesaria –ya fuese permanente o parcialmente–, o que su prestación de servicios en remoto comprometería gravemente las necesidades organizativas y productivas.<sup>68</sup> O, también, cabría argüir, en su caso, la inviabilidad técnica o económica de implementar el teletrabajo en la empresa<sup>69</sup>; si bien es cierto que tal razón sería muy difícil de oponer cuando ya hubiera trabajadores que prestasen sus servicios en remoto dentro de la plantilla<sup>70</sup>. Y, ya en otro orden de razones de oposición empresarial frente a la solicitud, probablemente también cupiese exigir ciertas condiciones profesionales concretas para pasar a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo *ex* art. 34.8 ET (como unas competencias informáticas suficientes o cualidades como la autoorganización), o, incluso, una cierta antigüedad o experiencia mínima en el desempeño del puesto antes de pasar a teletrabajo; así como también podría rechazarse la solicitud cuando el domicilio o lugar elegido por el trabajador no cumpliera con las exigencias legales en materia de seguridad y salud laboral<sup>71</sup>.

---

<sup>66</sup> Por ejemplo, en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 25/09/2023 (Rec. 1389/2023) [donde la clave para el rechazo de su solicitud de teletrabajo es que el horario continuaría siendo el mismo y, muy importante, que “conciliar no conlleva dejar de trabajar durante el horario de trabajo”, aunque sea mediante teletrabajo, y que, además, el domicilio ya estaba muy próximo al centro de trabajo]; o, en términos muy similares, la STSJ de SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) de 04/06/2024 (Rec. 534/2024); o la STSJ de Cataluña de 17/03/2025 (Rec. 4835/2024) [donde se entiende que las medidas de conciliación ya implementadas –dos días semanales de teletrabajo y flexibilidad horaria– eran ya suficientes para atender las necesidades familiares alegadas].

<sup>67</sup> En este sentido, expresamente: STSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024).

<sup>68</sup> Como estiman las SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) de 04/06/2024 (Rec. 534/2024) y de 25/09/2023 (Rec. 1140/2023), o la SJS de Madrid nº 13/2022 (de 13/01/2022).

<sup>69</sup> Que es lo que lleva a desestimar la solicitud de teletrabajar en la STSJ de Cataluña de 15/04/2021 (Rec. 684/2021) [ya que la empresa probó fehacientemente que no disponía de portátiles ni teléfonos móviles ni, sobre todo, era posible acceder al servidor de la base de datos de la empresa en remoto].

<sup>70</sup> A este respecto, resulta paradigmática la STSJ de Madrid de 9/02/2022 (Rec. 882/2021) [la Sala madrileña concluye que la negativa empresarial motivada en falta de medios informáticos es un mero pretexto, toda vez que entre el 90% y el 95% de la plantilla ya teletrabajaba y la empresa estaba adquiriendo nuevos equipos; lo cual llevó reconocer el derecho del solicitante al teletrabajo como medida de conciliación y a imponer a la empresa una indemnización de 6.251€].

<sup>71</sup> THIBAUT ARANDA, X.: “Naturaleza...”, *op. Cit.*, pág. 232.

## 5. La ponderación judicial de los intereses en juego

La clave, pues, llegados a este punto, será la ponderación judicial de los intereses en juego. Y es que, en efecto, ante la negativa (parcial o total) de la empresa, se abre ante el trabajador la vía judicial: el procedimiento urgente y preferente del art. 139 de la LRJS<sup>72</sup>; por lo que será allí donde, en último término, se valore el –complejo– equilibrio entre las consabidas necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Y lo cierto es que tal tarea aplicativa e interpretativa a cargo de los tribunales deviene absolutamente crucial en una norma, como esta, de *textura abierta*, que no define ni delimita de forma clara y expresa las causas válidas de denegación, lo que tendencialmente llevaría al juez a tomar su decisión de forma *holística e intuitiva* y “justificar” después su decisión a través de los argumentos retóricos que confirmasen su decisión<sup>73</sup>. En este sentido, se señala –a mi juicio con acierto– que este procedimiento judicial del 139 LJS resultaría inidóneo para la resolución de estas discrepancias, dada la excesiva dilación de estos procesos judiciales y la irrecurribilidad de sus sentencias cuando no se demandase la indemnización por daños y perjuicios; lo que haría conveniente algún mecanismo extra-judicial y previo a la propia vía judicial<sup>74</sup>. O, en esta misma línea, se ha propuesto también la posibilidad de instrumentar mecanismos de mediación intraempresarial que evitasen acudir a esa incierta y hasta eventualmente divergente solución jurisdiccional<sup>75</sup>.

Sea como fuere, la clave de bóveda que debe presidir este complejo proceso interpretativo que el art. 139 de la LJS encarga al órgano juzgador es la de “efectuar su análisis atendiendo a los intereses y valores familiares” a los que responde la norma<sup>76</sup>. Y es que, dada la realidad social todavía subyacente, la denegación de estas solicitudes puede suponer, en la práctica, “un grave obstáculo para la conservación de un bien tan preciado como es la permanencia en el mercado laboral de la mujeres, perpetuándose así la tradicional situación de discriminación”<sup>77</sup>. Por lo que “el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE) han de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”<sup>78</sup>. Se trataría, en fin, de comprender que el conflicto no afecta únicamente a los intereses privados de cada una de las partes, sino que además concurren dos intereses de carácter público, como son el fomento de la igualdad de género y la protección de la familia, que operan en favor de la solicitud y deben ser expresamente considerados por el órgano juzgador<sup>79</sup>.

<sup>72</sup> Que, como se sabe, permite incluso acumular *la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.*

<sup>73</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 50 y págs. 75-76.

<sup>74</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: “Corresponsabilidad...”, *op. Cit.*, pág. 98.

<sup>75</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación: ¿hasta dónde llega el avance?”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, nº12/2020, pág. 79.

<sup>76</sup> STC nº 3/2007 (de 15/01/2007).

<sup>77</sup> STC nº 166/1988 (de 26/09/1988).

<sup>78</sup> STC nº 3/2007 (de 15/01/2007).

<sup>79</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 57.



Así pues, los tribunales no pueden valorar en abstracto si la solicitud del trabajador está o no justificada, sino que deben valorar en concreto si la eventual denegación de la medida de adaptación pudiera comprometer el propio mantenimiento del empleo para el solicitante; lo que supondría una suerte de preferencia para la protección de los intereses de la persona trabajadora, que se traduciría en la práctica en un mayor peso de sus razones en ese contexto de la ponderación de intereses<sup>80</sup>; aunque, lógicamente, tal preferencia de la parte laboral siempre podría decaer cuando las razones empresariales fuesen especialmente importantes<sup>81</sup>.

Con respecto a la concreción práctica de ese delicado equilibrio entre los intereses de la persona trabajadora y la organización empresarial, hay que tener en cuenta, de entrada, que el teletrabajo puede solicitarse y entenderse como *razonable* en atención las necesidades familiares y *proporcionado* con respecto a los eventuales perjuicios organizativos y productivos incluso aunque no estuviera implantado en la empresa pero sí fuese *materialmente posible* de acuerdo con la naturaleza de las funciones a desempeñar<sup>82</sup>.

Ahora bien, es cierto que el hecho de que ya se hubiese realizado la prestación de servicios en forma de teletrabajo anteriormente<sup>83</sup> (por ejemplo durante la COVID-19) o que, incluso, ya se estuviesen prestando servicios en teletrabajo parcialmente<sup>84</sup>, o también que una parte importante de la plantilla ya se encuentre realizando teletrabajo<sup>85</sup> son algunas de las razones que, estratégica y tendencialmente, pueden pesar más a los tribunales para estimar como razonable y proporcionada la solicitud de prestar servicios en modalidad de teletrabajo *ex* 34.8 ET<sup>86</sup>.

No obstante, incluso en esos casos y ante tales circunstancias, la empresa siempre podría llegar a hacer valer, con los argumentos debidamente fundados, que en el caso concreto la medida resulta desproporcionada o injustificada. Así, en numerosas sentencias el tribunal aprecia que el teletrabajo anterior (muchas veces durante la pandemia por COVID-19) fue meramente circunstancial y excepcional, y que las necesidades organizativas y productivas actuales exigen necesariamente presencialidad para el puesto

---

<sup>80</sup> En este sentido, merece la pena destacar los términos categóricos –y clarificadores– de la STSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024), que considera “superior el derecho de la persona trabajadora frente a los intereses empresariales”, pues “los legítimos intereses en conflicto no son equivalentes, sino que los derechos de conciliación tienen prevalencia, dada su vinculación directa con otros derechos constitucionalmente protegidos desde la triple perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo, del derecho a la intimidad familiar y de la protección de la familia y, en el supuesto de ejercicio del derecho a la conciliación para el cuidado de menores, de la infancia (artículos 14, 18 y 39 de la CE).”

<sup>81</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica...”, *op. Cit.*, pág. 55.

<sup>82</sup> NIETO ROJAS, P.: “Trabajo...”, *op. Cit.*, págs. 201-202, con apoyo en doctrina judicial.

<sup>83</sup> Tal y como ocurre, por ejemplo, en las SSTSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024) o de Andalucía (Granada) de 11/07/2024 (Rec. 1066/2023).

<sup>84</sup> Por ejemplo, en las SSTSJ de Andalucía (Granada) de 16/05/2025 (Rec. 1405/2024), de Asturias de 17/12/2024 (Rec. 2146/2024) o de Galicia de 03/02/2022 (Rec. 5108/2021).

<sup>85</sup> Como en la STSJ de Madrid de 09/02/2022 (Rec. 933/2021).

<sup>86</sup> En esta misma línea que las anteriores, véanse las SSTSJ de Asturias de 19/04/2022 (Rec. 318/2022), de Cataluña de 24/01/2023 (Rec. 6168/2022), de País Vasco de 17/05/2023 (Rec. 2709/2022), de Galicia de 21/07/2023 (Rec. 2518/2023) o de Castilla y León de 09/10/2023 (Valladolid) (Rec. 1298/2023).

de que se trate<sup>87</sup>. En alguno de estos fallos, incluso, el tribunal aprecia que la persona trabajadora trata de servirse de este mecanismo legal para encubrir una suerte de traslado no contemplado en la norma al hilo de un cambio de domicilio durante la pandemia<sup>88</sup>. En esencia, la fuerza argumental de la empresa para desestimar la solicitud de adaptación, en estos supuestos de teletrabajo previo, habrá de girar en torno a la necesidad de presencialidad<sup>89</sup>; mientras que cuando el trabajador ya prestase parte de su jornada en teletrabajo habrá de focalizar sus razones en la exigencia de, al menos, un mínimo grado de presencialidad por cuestiones organizativas y productivas<sup>90</sup>; o, en su caso, también podría apelarse al hecho de que las medidas ya reconocidas a la persona trabajadora resultasen suficientes para satisfacer las necesidades de conciliación familiar<sup>91</sup>.

Una cuestión final que merece la pena referir –aun brevemente– en este punto de la ponderación judicial es la relativa a las posibles indemnizaciones derivadas del rechazo empresarial ante la solicitud de adaptación *ex* 34.8 ET. Y es que, en efecto, el propio art. 139 de la LJS ya prevé la posibilidad de que el demandante acumule a su demanda *la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador*<sup>92</sup>. El soporte lógico-causal de esta indemnización sería, pues, el incumplimiento de legalidad ordinaria que supone una negativa empresarial injustificada al derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET<sup>93</sup>. De forma que, a través de esta acción judicial, se permitiría a la persona trabajadora resarcirse de los daños morales (sobre todo psicológicos, relacionados con la ansiedad o incertidumbre<sup>94</sup> acerca de cómo se resolverá la necesidad de conciliación que se ha visto desatendida por la negativa empresarial –contratación de una tercera persona o centro o entidad que se encargue de los cuidados–), pero también de daños directamente patrimoniales (como sería el coste de dichas contrataciones o cuotas).

<sup>87</sup> En este sentido: SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) de 04/06/2024 (Rec. 534/2024) o de Madrid de 30/09/2022 (Rec. 240/2022) y de 30/06/2023 (Rec. 755/2022).

<sup>88</sup> STSJ de Madrid de 30/06/2023 (Rec. 755/2022) o, también, SJS de Oviedo nº163/2023 (de 29/03/2023).

<sup>89</sup> STSJ Castilla y León (Valladolid) de 27/07/2023 (Rec. 1562/2022) y de 04/06/2024 (Rec. 534/2024), o de Galicia de 19/12/2024 (Rec. 4693/2024).

<sup>90</sup> SJS de Madrid nº 13/2022 (de 13/01/2022).

<sup>91</sup> STSJ de Cataluña de 17/03/2025 (Rec. 4835/2024), en la que la Sala concluye que no se acreditó la existencia de una necesidad familiar que no pudiera cubrirse con las medidas ya en vigor (flexibilidad horaria y dos días de teletrabajo).

<sup>92</sup> Sin embargo, esta posibilidad de que la empresa se exonere de la indemnización mediante la adopción provisional de la adaptación solicitada no resulta frecuente en la práctica, por cuanto la implementación de la medida de conciliación y su sostenimiento durante varios meses harían muy difícil oponer después la imposibilidad o dificultad organizativa o productiva de llevarla a cabo: MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “*La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar*” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

<sup>93</sup> STSJ de Galicia de 05/09/2025 (Rec. 3945/2024) [que fija la indemnización por los daños y perjuicios derivados de la negativa injustificada para teletrabajar y, así, poder cuidar a su madre de 82 años y enferma neurológica en 3.750€]. O, en sentidos similares, siempre en supuestos de solicitud de adaptación para prestar servicios en modalidad de teletrabajo, SSTSJ del País Vasco de 17/05/2023 (Rec. 2709/2022), o de Castilla y León de 09/10/2023 (Valladolid) (Rec. 1298/2023).

<sup>94</sup> STSJ de Galicia de 21/07/2023 (Rec. 2518/2023).

Pero es que, además de la anterior indemnización del art. 139 de la LJS y ya en paralelo, la persona trabajadora también podría reclamar en virtud del art. 183 de la LJS otra indemnización, a través de la cual resarcir la eventual vulneración de derechos fundamentales –principalmente por razones de discriminación– en que incurrió la empresa al rechazar la solicitud de adaptación *ex* 34.8 ET. Aunque lo cierto es que esta segunda indemnización, a diferencia de la propia del art. 139 de la LJS, no tendría una finalidad únicamente reparatoria, sino que la jurisprudencia le reconoce también una naturaleza preventiva<sup>95</sup>. De este modo, esta otra acción se acumularía al procedimiento del art. 139 de la LJS, que pasaría entonces a incorporar todas las garantías propias del proceso de tutela de derechos fundamentales (177 y ss. LJS), muy en particular las reglas de inversión de la carga de la prueba de los arts. 96.1 y 181.2 de la LJS. Por lo que se refiere a la viabilidad de esta indemnización del 183 LJS, hay que puntualizar –siquiera brevemente– que el Tribunal Supremo –SSTS de 25/05/2023 (Rec. 1602/2020) y de 12/09/2024 (Rec. 550/2021)– ha aclarado que el mero incumplimiento del art. 34.8 del ET no implica, ni directa ni necesariamente, que se hayan vulnerado los derechos fundamentales de la persona trabajadora; sino que esta segunda indemnización solo podrá apreciarse por los tribunales cuando la parte demandante aportase un panorama indiciario sobre la discriminación, mientras que la empresa, por su parte, no consiguiese rebatirlo mediante una justificación objetiva y razonable. Tal y como ocurre, con ejemplos relativos a solicitudes de adaptación para prestar servicios en la modalidad de teletrabajo, en las SSTSJ de Madrid de 09/02/2022 (Rec. 933/2021)<sup>96</sup> y de 18/10/2024 (Rec. 499/2024)<sup>97</sup>; en las que la Sala madrileña estima esa indemnización por vulneración de derechos fundamentales del art. 183 de la LJS.<sup>98</sup> Pero también encontramos ejemplos en un sentido contrario, como ocurre con la STSJ de Andalucía (Granada) de 16/05/2025 (Rec. 1405/2024), donde, ante una solicitud de adaptación *ex* 34.8 ET para teletrabajar hasta que el hijo a cargo cumpliera los doce años que se rechazó de forma injustificada, solo se estima la indemnización por daño moral (1.500€); pero, en cambio, se rechaza indemnización alguna por vulneración de derechos fundamentales al entender que la negativa empresarial, aun injustificada, no encubría un trato discriminatorio.

<sup>95</sup> Por todas, trasladando y aplicando la jurisprudencia del TS sobre la indemnización del art. 183 de la LJS a supuestos concretos de rechazos injustificados de solicitudes de teletrabajo *ex* 34.8 ET: SSTSJ de Asturias de 17/12/2024 (Rec. 2146/2024), de Castilla y León de 9/10/2023 (Rec. 1298/2023) o de Galicia de 21/07/2023 (Rec. 2518/2023) y de 03/02/2022 (Rec. 5108/2021).

<sup>96</sup> En la que la empresa denegó sistemáticamente la solicitud de trabajo a distancia presentada por una trabajadora, cuando el 95% de la plantilla se encontraba teletrabajando en la misma compañía de contact center en la que estaba adscrita aquella; por lo que se condena al pago de una indemnización de 6.251€.

<sup>97</sup> Donde también aprecia la existencia de discriminación por razón de sexo en la denegación empresarial, ocasionando un perjuicio real y efectivo desde el punto de vista profesional y económico, colocando a la trabajadora en situación de desventaja por su condición de mujer y madre, teniendo que renunciar a su reingreso en la empresa y optar por la prórroga de la excedencia.

<sup>98</sup> Otras SSTSJ en las que se condena al pago de esta indemnización por vulneración de derechos fundamentales o discriminación son, por ejemplo, las STSJ de Galicia de 03/02/2022 (Rec. 5108/2021) [3.000€], de Asturias de 17/12/2024 (Rec. 2146/2024) [3.500€], o de Cataluña de 24/01/2023 (Rec. 6168/2022) [6.251€].

## 6. Marco jurídico del teletrabajo resultante de una adaptación ex 34.8 ET

Una cuestión crucial es la de qué marco jurídico ha de aplicarse a esa relación laboral en la que los servicios pasan a prestarse en la modalidad de teletrabajo tras una solicitud en tal sentido en virtud del art. 34.8 del ET. En esencia, la pregunta que se plantea es si en este caso resulta aplicable o no la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, con todas sus disposiciones y derechos allí reconocidos a la persona trabajadora. De entrada, baste subrayar que únicamente podríamos plantearnos si aplicar o no la LTD cuando dicho teletrabajo por conciliación deviniese *regular* de acuerdo con los umbrales fijados en su art. 1.1<sup>99</sup>; por tratarse de un límite que, indiscutiblemente, delimita el ámbito de aplicación de la LTD, mientras que el trabajo a distancia que quedase por debajo de dichos umbrales porcentuales quedaría sujeto al régimen jurídico general del ET.

Sin embargo, además de lo anterior, surge la duda de si podrían aplicarse las disposiciones y derechos que la Ley 10/2021 reconoce a todo trabajador a distancia *regular* en un supuesto de teletrabajo que, en puridad, no habría nacido de forma *voluntaria* entre las partes, sino que vendría impuesto por una sentencia judicial tras la denegación parcial o total de la empresa y la consiguiente demanda de la persona trabajadora. Es más, incluso cuando la solicitud de trabajo a distancia se aceptase por parte de la empresa durante la fase de negociación subsiguiente a la solicitud, habría que valorar que el art. 34.8 del ET solo le hubiese permitido oponerse sobre la base de una motivación objetiva y razonable. De forma que, en ningún caso, el teletrabajo resultante de dicha solicitud sería propiamente *voluntario* para la empresa, sino que tendría su origen en una prerrogativa reconocida desde los postulados constitucionales de la igualdad y no discriminación<sup>100</sup>. Y, así, el carácter *voluntario* del trabajo a distancia (art. 5 LTD) que inspira toda la arquitectura de la LTD llevaría a excluir su aplicación en tal supuesto<sup>101</sup>. Algo que resulta crucial con respecto al disfrute de todo el manto de derechos específicamente diseñados por el legislador de la LTD para abrigar a los trabajadores a distancia;<sup>102</sup> pero muy en particular por lo que se refiere a los arts. 11 y 12 de la LTD, que imponen a la empresa la obligación de asumir el coste de los medios, equipos y herramientas necesarias para su desarrollo y también la compensación de los gastos ocasionados cuando nos encontrásemos en el supuesto de un trabajo a distancia voluntario y regular. Pero, como se plantea en estas líneas, cuando el trabajo a distancia o el teletrabajo nacen a consecuencia del ejercicio del derecho a la adaptación del art.

<sup>99</sup> Como se sabe, *que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo* (art. 1.1 LTD).

<sup>100</sup> LÓPEZ CARBONELL, M.C.: “Conciliación y teletrabajo: Nuevo marco normativo”, en *Tribuna Lefebvre (el-derecho.com)*, 2022, ed. digital.

<sup>101</sup> THIBAUT ARANDA, X.: “El trabajo a distancia en la doctrina judicial”, en A.A.V.V. *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Dirs. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Nuria Paulina García Piñero, Tirant lo Blanch, 2024, pág. 85. En el mismo sentido: CREMADES CHUECA, O.: “Teletrabajo asalariado no regular y compensación de gastos: una propuesta interpretativa y aplicativa integradora de su régimen jurídico”, en *Iuslabor*, nº 2/2022, págs. 156-157.

<sup>102</sup> Sobre la aplicación de todo ese conjunto de derechos de la LTD para los trabajadores a distancia *ex art. 34.8 ET*, véase: MILENOVA KOSEVA, D.: *Tesis doctoral*, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).

34.8 del ET, podría llegar a discutirse la asunción de estos costes y gastos, debido a la cuestionable aplicación de la propia LTD<sup>103</sup>.

Ahora bien, pese a la innegable fuerza argumental de las anteriores razones, el mismo 5.1 de la LTD cierra con una salvaguarda que bien admitiría la aplicación de la norma a un supuesto de teletrabajo que no fuese genuinamente voluntario, como el resultante del derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET: *todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva*. De forma que coincido<sup>104</sup> en que habría que entender que el propio legislador admite que la LTD resulte aplicable, además de al trabajo a distancia que provenga del acuerdo voluntario entre las partes, a aquel trabajo a distancia que viniese impuesto *ex lege* o *ex convenio*. En este sentido, y desde un prisma tanto sistemática como finalista, también se sostiene que cuando la LTD fija su ámbito de aplicación, lo hace exclusivamente refiriéndose al carácter laboral de la relación y a la condición de “regular” del trabajo a distancia sin mención alguna al carácter voluntario<sup>105</sup>. Pero, además de todo lo anterior y como argumento –a mi juicio– más contundente, resultaría imposible asumir que una Ley que tiene como uno de sus pilares fundacionales satisfacer el principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales dejase fuera de su ámbito de aplicación –y de protección–, precisamente, a aquellas personas trabajadoras que acceden al trabajo a distancia a través del ejercicio de un derecho de conciliación reconocido legalmente<sup>106</sup>.

## 7. Conclusiones

Resulta palmario que el teletrabajo está llamado a ocupar un papel clave en el escenario sociolaboral resultante de la *Revolución Digital*, donde, potencialmente, puede accionar como bisagra entre las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y los estándares de productividad empresariales. Así, las ventajas y oportunidades que el teletrabajo ofrece en este punto elevan su consideración hasta la de un verdadero eje estratégico en la regulación presente y futura de las relaciones laborales. Sin embargo, la apreciación de tales bondades no debiera impedirnos vislumbrar todos los riesgos que también pueden descifrarse en el horizonte del *teletrabajo conciliatorio*, muy en especial los relacionados con la perpetuación de los roles de género a través de nuevos escenarios virtuales de discriminación; lo que hace del teletrabajo una herramienta para la conciliación de *dobles filos*. Y es que el teletrabajo, en según qué casos, puede llegar a desencadenar una espiral diabólica en la que las mujeres se viesen sumidas en una reclusión física, sociológica y profesional:

<sup>103</sup> THIBAUT ARANDA, X.: “Naturaleza...”, *op. Cit.*, págs. 233-234.

<sup>104</sup> MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025); NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia...”, *op. Cit.*, pág. 195.

<sup>105</sup> FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: “Negociación colectiva...”, *op. Cit.*, pág. 166.

<sup>106</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.: “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia”, en A.A.V.V. *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Dir. Mercedes López Balaguer, Tirant lo Blanch, 2021, pág. 103.

las paredes del domicilio familiar, el espacio social de los cuidados y los sectores de la actividad y puestos del organigrama compatibles con el teletrabajo.

Todo lo cual, en fin, exige una regulación muy pulida y precisa de esta singular vía para la conciliación y su problemática específica. Desde luego, la negociación colectiva debiera ocupar, aquí, su espacio connatural de complementariedad y complementariedad con respecto a la ley. Sin embargo, los convenios y planes de igualdad se muestran, tendencial y mayoritariamente, deficitarios –cuando no incomparescentes– con respecto al desarrollo y concreción de los puentes entre el teletrabajo y la conciliación. Por lo que, ante ese silencio convencional, el legislador viene –a mi juicio– obligado a ensanchar y robustecer los cimientos del marco jurídico legal del derecho a la conciliación a través de la prestación de servicios a distancia. En esta línea, sucesivas reformas normativas han terminado por alumbrar una vía específica para que la persona trabajadora pueda instar, por motivos de conciliación familiar, un cambio en su modalidad de prestación de servicios, migrando virtualmente hacia el trabajo a distancia en general o el teletrabajo en particular: el derecho a la adaptación del art. 34.8 del ET.

A lo largo de las páginas anteriores se han tratado de señalar los principales avances alcanzados en el desarrollo y evolución de este “derecho al teletrabajo” por razones de conciliación en virtud del art. 34.8 del ET, así como también los problemas aplicativos y retos todavía pendientes para su ejercicio pleno y efectivo. Pero, de entre todas esas carencias regulatorias, cabe destacar de forma muy especial la incapacidad de la ley para arrojar una mínima predictibilidad sobre las razones que, en la práctica, llevarán a la empresa y, en su caso, los tribunales a estimar o rechazar la solicitud de teletrabajo *ex art. 34.8 ET*; con la consiguiente inseguridad jurídica para empresas y trabajadores.

Ciertamente, son tantos los factores y elementos potencialmente concurrentes en cada caso –por parte tanto de la persona trabajadora como de la organización empresarial– y, por tanto, valorables que resulta muy difícil poder apreciar de forma categórica y concluyente cuál es la trascendencia práctica que, aisladamente, tienen cada una de las circunstancias y razones alegables por cada una de las partes en conflicto ante una solicitud de teletrabajo por motivos de conciliación; lo que, consiguientemente, complica cualquier intento de análisis apriorístico. El ejemplo paradigmático de ello puede ser que el solicitante ya hubiese prestado servicios para la empresa en modalidad de teletrabajo y sin merma en su rendimiento, razón argumental que en el hilo argumental de algunas sentencias aparece como irrefutable mientras que en otras sí se entiende como válidamente rebatida por motivos organizativos o productivos de la empresa.

No obstante, dentro de esa compleja ecuación de la ponderación de intereses, sí es posible encontrar algunas –pocas– razones a las que se les puede reconocer un peso bastante determinante en la práctica globalidad de los fallos judiciales analizados. Así, desde el lado de los intereses empresariales, resulta concluyente para desestimar la solicitud de teletrabajo *ex 34.8*, por ejemplo, que la persona trabajadora ni siquiera acredite fehacientemente una verdadera situación de necesidad familiar (si bien cabe señalar aquí que la empresa no podría exigir que el trabajador, ya de entrada, demostrase la ausencia de otros cuidadores disponibles –particularmente la pareja u otro progenitor en caso de hijos en

común—); o también que la propia naturaleza del puesto exija presencia física, debido al carácter de los servicios (o que así se exija por cuestiones técnicas o de seguridad, como que no se pudiese acceder al servidor de la base de datos de la empresa a través de una red externa); o, en fin, que la empresa esgrimiese razones jurídico-contractuales para rechazar esa solicitud de teletrabajo (como que el cliente final de la empresa exija presencialidad por contrato). Mientras que, desde el lado de los intereses de la persona trabajadora, suelen tener una influencia muy favorable en el veredicto de los tribunales, por ejemplo, una experiencia previa y con rendimiento ya acreditado en teletrabajo en esa misma empresa; o, sobre todo, la ausencia de una verdadera negociación y con buena fe por parte de la empresa (siempre y cuando, claro está, al órgano juzgador le constase que la persona trabajadora, por su parte, sí había acreditado su necesidad familiar y justificado su solicitud de teletrabajo).

Sin embargo, ni siquiera estos (pocos) elementos tendencialmente más determinantes que el resto bastan para pronosticar con garantías y la más mínima seguridad jurídica cuál será la viabilidad de una solicitud de teletrabajo en virtud del art. 34.8 del ET.

Pero es que, además, resulta que los análisis que hoy puedan hacerse quizás pierdan su vigencia muy pronto al socaire del futuro desarrollo de la tecnología. Puesto que una solicitud de teletrabajo que, en el presente estadio técnico e informático, se valorase como desproporcionada e irrazonable, ¿no podría ser absolutamente proporcionada y razonable de acuerdo con las posibilidades técnicas de mañana? Lo que hoy se aprecia como una razón objetiva para exigir la presencialidad, ¿seguirá siéndolo dentro de cinco o diez años?

Una de las principales soluciones que bien podrían ayudar a mejorar este difuso e incierto escenario sería la de articular, institucionalizar e implementar mecanismos de mediación, que operasen tanto intraempresarialmente (lo que habría de involucrar lógicamente a la negociación colectiva) como durante la negociación prejudicial (probablemente con organismos específicamente provistos a tal efecto).

Pero creo que, incluso a nivel de política y técnica legislativa, y en la misma línea que ya avanzó el RDL 5/2023, es posible mejorar todavía más la posición de la persona trabajadora en el proceso de negociación; o que, simplemente, podría terminar de clarificarse ese hándicap a través del cual el legislador trata de compensar el desequilibrio estructural entre las partes del contrato, robusteciendo aún más esa presunción del derecho a la adaptación una vez la persona trabajadora acredita y justifica su necesidad de conciliación. Lo que se propone no sería más que cristalizar o evidenciar dinámicas que, de algún modo, ya podrían llegar a intuirse en la letra y estructura vigentes del precepto. Para lo que, modestamente y a título simplemente reflexivo, expongo una idea de texto para sustituir esa frase tras la última coma del párrafo 4º de la versión vigente del art. 34.8 del ET<sup>107</sup> (...)

---

<sup>107</sup> Párrafo 4º del art. 34.8 del ET (subrayada esa parte final sobre la que versaría la modificación propuesta): *En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.*

*presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo), que pasaría a ser, por ejemplo y de acuerdo con la solución propuesta, el siguiente: ...el derecho a disfrutar de la adaptación solicitada se presumirá concedido salvo que la empresa, dentro del plazo máximo fijado para el proceso de negociación, justificase de forma objetiva y razonable su negativa con fundamento, bien en la ausencia o insuficiencia de las necesidades familiares alegadas, o bien en la falta de idoneidad de la medida solicitada para satisfacerla, o bien en la imposibilidad o una dificultad organizativa o productiva desproporcionada para implementarla.*

A través de una fórmula legislativa de este tipo, considero, se podrían alcanzar diversos objetivos deseables en este terreno. En primer lugar, a nivel puramente político-legislativo, se refuerza y robustece –más– un derecho individual de las personas trabajadoras de importancia crucial, al derecho a la adaptación del 34.8 ET en general y al cambio de modalidad de prestación hacia el trabajo a distancia en particular; por cuanto el teletrabajo –que aquí nos ocupa– puede coadyuvar a alcanzar una mayor igualdad real en el mercado de trabajo, sin mermas salariales o promocionales asociadas a derechos de *ausencia*. Además, en esta línea, al revestir de mayores seguridades y certezas las expectativas que la persona trabajadora vuelca sobre su solicitud de adaptación, se contribuiría a atenuar alguno de los efectos potencialmente nocivos en clave de género que pueden llegar a provocar estas medidas; por cuanto ese mayor margen de incidencia o codecisión sobre los términos concretos de su adaptación permitirían a la persona trabajadora controlar o paliar, en algunos casos, el impacto que la conciliación tenga sobre su carrera y promoción profesional. Y, por último, ya en el plano técnico y aplicativo, creo que se encauzaría mejor el propio desarrollo del proceso de negociación individual al que aboca el 34.8 del ET y, sobre todo, se simplificaría y sistematizaría el complejo y difuso proceso reflexivo y retórico que el art. 139 de la LJS impone, llegado el caso, a los tribunales. Hasta entonces, si es que tal día llegase, no queda sino... adaptarse.

## Bibliografía

- AGUAS BLASCO, A.: “Nuevas formas de trabajo flexible: la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Lan Harremanak*, nº52/2024.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Retórica y ponderación judicial en las adaptaciones de la prestación laboral a las necesidades de conciliación”, en *RTSS-CEF*, nº 479/2024.
- CREMADES CHUECA, O.: “Teletrabajo asalariado no regular y compensación de gastos: una propuesta interpretativa y aplicativa integradora de su régimen jurídico”, en *Iuslabor*, nº 2/2022.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, en *Labos*, nº3/2020.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”, en *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*,



- nº 1/2022.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: “Negociación colectiva y teletrabajo: algunas luces, numerosas sombras”, en *Temas Laborales*, nº 176/2025.
- GALA DURÁN, C.: “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de la normativa y la negociación colectiva”, en *Anuario IET*, nº 7/2021.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral”, en *El Foro de Labos*, 05/04/2019.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Conciliación y corresponsabilidad laboral desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo y de la aplicación de los permisos laborales en clave de igualdad”, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, nº 19/2025.
- LÓPEZ BALAGUER, M.: “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia”, en A.A.V.V. *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Dir. Mercedes López Balguer, Tirant lo Blanch, 2021.
- LÓPEZ BALAGUER, M.: “El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación”, en A.A.V.V. *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad*, Coord. Mercedes López Balguer, Tirant lo Blanch, 2023.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación: ¿hasta dónde llega el avance?”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, nº12/2020.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 19/2023.
- MILENOVA KOSEVA, D.: “Corresponsabilidad y otras causas de denegación de la solicitud de adaptación de jornada”, en A.A.V.V. *Comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la AEDTSS*.
- MILENOVA KOSEVA, D.: Novedades en el derecho a la adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, en *Lan Harremanak*, nº 52/2024.
- MILENOVA KOSEVA, D.: Tesis doctoral, “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación familiar” (consultada durante su desarrollo, antes de su conclusión y lectura, en noviembre de 2025).
- NIETO ROJAS, P.: “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?”, en A.A.V.V. *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Coord. Ana María Romero Burillo, Yolanda Bardina Martín y Cristina Rodríguez Orgaz, Aranzadi, 2023.
- NIETO ROJAS, P.: *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier, 2025.
- REVUELTA GARCÍA, M.: “Trabajo a distancia como medida de conciliación de la vida familiar y laboral”, en *NREDT*, nº 268/2023.

- RUIZ SAURA, J.E.: “El smart working y su futuro normativo en España: propuestas a partir de la experiencia italiana”, en *Lex Social*, nº 1/2024.
- TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Ejercicio y dinámica del derecho”, en A.A.V.V. *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Dirs. F. Pérez de los Cobos Orihuel y E. Monreal Bringsvaerd, La Ley, 2020.
- THIBAUT ARANDA, X.: “Naturaleza y alcance del derecho”, en A.A.V.V. *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación. Preguntas y respuestas*, Dirs. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Erik Monreal Bringsvaerd, La Ley, 2020.
- THIBAUT ARANDA, X.: “El trabajo a distancia en la doctrina judicial”, en A.A.V.V. *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Dirs. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Nuria Paulina García Piñero, Tirant lo Blanch, 2024.
- VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8)”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4/2021.