

Análisis del derecho de adaptación de condiciones de trabajo previsto en el art. 34.8 del TRLET

Alba Gregori Gonzalez

albagregori@uoc.edu

Fecha de depósito: 14/06/2023

Trabajo Final de Máster

Área de especialización: Derecho laboral

Tutor: Xavier Solà Monells

Curso 2023, segundo semestre

Doña Alba Gregori Gonzalez, estudiante del Programa de Máster Universitario de Abogacía, de la Universitat Oberta de Catalunya, como autora del Trabajo de Fin de Máster (TFM) titulado: “Análisis del derecho de adaptación de condiciones de trabajo previsto en el art. 34.8 del TRLET” y dirigido por Don Xavier Solà Monells, DECLARO QUE:

El presente TFM es una obra original que no infringe los derechos de propiedad industrial y otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y, particularmente, por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, especialmente, las disposiciones referidas al derecho de cita.

De esta forma, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido del presente TFM.

En Xeraco, a 14 de junio de 2023.

Fdo: Alba Gregori Gonzalez.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 5 |
| PALABRAS CLAVE | 7 |
| NÚMERO TOTAL DE PALABRAS | 7 |
| SIGLAS Y ABREVIATURAS | 8 |
| INTRODUCCIÓN | |
| 1. Objeto y justificación | 9 |
| 2. Hipótesis de partida y preguntas clave | 10 |
| 3. Metodología | 10 |
| 4. Reflexión general sobre la importancia de los mecanismos de conciliación para la igualdad entre mujeres y hombres | 11 |
| CAPÍTULO I. DELIMITACIÓN OBJETIVA Y SUBJETIVA DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN | |
| 1.1. Personas que pueden solicitar la adaptación y necesidades de conciliación que la justifican | 13 |
| 1.2. Tipos de adaptaciones que pueden reclamarse | 16 |
| 1.2.1. Ajustes en la distribución del tiempo de trabajo | 16 |
| 1.2.2. Implantación del teletrabajo | 19 |
| 1.2.3. Otras adaptaciones | 23 |

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA ADAPTACIÓN

2.1. Procedimientos articulados a través de la negociación colectiva: 24
breve análisis de regulaciones

2.2. El procedimiento legal aplicable en ausencia de regulación 26
convencional

CAPÍTULO III. RECLAMACIÓN JUDICIAL Y DERECHO DE RETORNO

3.1. El procedimiento para reclamar la adaptación en vía judicial: art. 139 31
de la LJS

3.2. El derecho de retorno a la situación precedente 32

CONCLUSIONES 34

BIBLIOGRAFÍA 37

RESUMEN

El presente TFM versa sobre el análisis del derecho de adaptación de condiciones de trabajo, regulado en el [art. 34.8 del TRLET](#)¹. Se trata de un mecanismo potenciado por el [RDL 6/2019](#)², que permite a las personas trabajadoras solicitar aquellas adaptaciones de la jornada laboral que consideren oportunas para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Las adaptaciones más comunes que suelen solicitar las personas trabajadoras son la adaptación y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de ejecutarlo, así como la prestación del trabajo a distancia y la solicitud de cambio de centro de trabajo.

La jurisprudencia determina, en relación con el precepto objeto de análisis, que las adaptaciones que solicitan las personas trabajadoras deben ser razonables y proporcionadas en cuanto a las necesidades de la persona trabajadora solicitante y en relación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Por ello, las razones que motivan la necesidad de adaptación de condiciones de trabajo deben ir siempre suficientemente motivadas, así como también deben motivarse las decisiones adoptadas por las empresas.

Resulta conveniente señalar, en cuanto al procedimiento para solicitar la adaptación, que debe haber un pacto de los términos del ejercicio de la adaptación de la jornada en la negociación colectiva, sin que haya discriminación alguna entre las personas trabajadoras. Se entiende, que mientras la negociación colectiva es la regla general, en su ausencia, deberá estarse a la negociación individual entre la empresa y la persona trabajadora.

No obstante, de existir discrepancias entre la persona trabajadora y la empresa, el procedimiento judicial para el ejercicio de adaptación de condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se encuentra regulado en el [art. 139 de la LRJS](#)³. En este precepto, se observa que será de

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 07/03/2019).

³ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11/10/2011).

carácter urgente y, por este motivo, tendrá una tramitación preferente. Finalmente, es de vital importancia el [cuarto párrafo del art. 34.8 del TRLET](#), pues en el mismo se evidencia el derecho de retorno a la situación precedente, es decir, el derecho que se le reconoce a la persona trabajadora a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual que tenía antes de solicitar y, por consiguiente, obtener la adaptación por conciliación.

ABSTRACT

This TFM deals with the analysis of the right to adapt working conditions, regulated in [art. 34.8 of the TRLET](#). This is a mechanism powered by [RDL 6/2019](#), which allows workers to request those adaptations to the working day that they consider appropriate to make effective their right to the conciliation of family and work life. The most common adaptations usually requested by workers are the adaptation and distribution of the working day, the organization of working time and the way it is carried out, the provision of remote work and the request for a change of work center.

Case law determines, in relation to the precept analyzed, that the adaptations requested by the workers must be reasonable and proportionate in terms of the needs of the requesting worker and in relation to the organizational and productive needs of the company. Therefore, the reasons for the need to adapt working conditions must always be sufficiently justified, as well as the reasons for the decisions adopted by the companies.

It is convenient, as regards the procedure for requesting the adaptation, that there should be an agreement on the terms of the exercise of the adaptation of the working day in collective bargaining, without there being any discrimination between workers. It is understood, in this respect, that collective negotiation is the general rule but, if not, the individual negotiation between the company and the employee must be followed.

In the case of discrepancies between the worker and the company, the procedure of the exercise of the adaptation of working conditions to make effective the right to conciliation of personal, family and working life, in judicial proceedings, is regulated in [art. 139 of the LRJS](#), in which it is noted that it will be urgent, and, for this reason, it will have

Alba Gregori Gonzalez

preferential processing. Finally, the [fourth paragraph of art. 34.8 of the TRLET](#) is of vital importance, since it evidences the right to return to the previous situation, that is to say, the right of the worker to request reincorporation to the working day or type of contract that the worker and before requesting it and, consequently, to obtain the conciliation adjustment.

PALABRAS CLAVE

Derecho de adaptación, jornada laboral, derecho de conciliación, igualdad de género, teletrabajo, negociación colectiva, regulación convencional, derecho de retorno.

KEYWORDS

Right to adaptation, working hours, right to conciliation, gender equality, teleworking, collective negotiation, conventional regulation, right of return.

NÚMERO TOTAL DE PALABRAS

Número total de palabras: 13.047.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

| | |
|-------------------|---|
| Art. | Artículo. |
| TRLET | Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. |
| RDL 6/2019 | Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. |
| LRJS | Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. |
| TSJ | Tribunal Superior de Justicia. |
| STSJ | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. |
| SJSO | Sentencia del Juzgado de lo Social. |
| LTD | Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo. |
| LOIEMH | Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. |

INTRODUCCIÓN

1. Objeto y justificación

Debido a las nuevas realidades sociales que han ido surgiendo a lo largo de los años, como es la incorporación de la mujer en el mundo laboral o la reciente pandemia mundial ocasionada por la COVID-19, ha ido necesitándose la incorporación y la regulación de medidas que permitan conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar. También, medidas que permitan asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como mecanismo de corresponsabilidad.

Por consiguiente, el objetivo del presente proyecto queda justificado por el motivo de visibilizar la existencia del derecho de adaptación de las condiciones de trabajo como mecanismo conciliador entre la vida laboral, personal y familiar, previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), así como todas las condiciones y requisitos necesarios para el mismo, además de evidenciarse el procedimiento para reclamar la adaptación en vía judicial, y hacer referencia sobre el derecho de retorno a la situación laboral precedente. Por ello, se valorará el derecho de adaptación desde una perspectiva crítica, con la finalidad de determinar si está o no bien configurado y si precisa, o no, de ajustes a nivel normativo.

Por todo lo expuesto, se ha dividido el presente trabajo en una introducción, en la que se presentan los objetivos del trabajo y su relevancia, así como también el método empleado, en tres capítulos y una conclusión.

En el primer capítulo, denominado “**Delimitación objetiva y subjetiva del derecho de adaptación**” se examina quiénes son las personas que pueden hacer uso del derecho de adaptación de condiciones de trabajo, regulado en el [art. 34.8 del TRLET](#), así como cuáles son las necesidades de conciliación que lo justifican. Asimismo, se evidencian los tipos de adaptaciones que pueden reclamarse, como son los ajustes en la distribución de la jornada laboral, la ordenación y ejecución del tiempo de trabajo, la implantación del teletrabajo y la solicitud de cambio de centro de trabajo.

En el segundo capítulo, que lleva por nombre “**Procedimiento para solicitar la adaptación**” se exponen los procedimientos articulados a través de la negociación

colectiva, llevando a cabo un breve análisis de las regulaciones. Igualmente, se hace referencia al procedimiento legal que resulta de aplicabilidad en caso de ausencia de la regulación convencional, que será la negociación individual entre la persona trabajadora y la empresa.

En el último capítulo nos adentramos dentro de la “**Reclamación judicial y derecho de retorno**”, donde se expone detalladamente el procedimiento para reclamar la adaptación en vía judicial, regulado en el [art. 39 de la LRJS](#). Además, también se evidencia el derecho de retorno a la situación precedente que tienen las personas trabajadoras que han solicitado y han obtenido la adaptación de las condiciones de trabajo.

2. Hipótesis de partida y preguntas clave

La hipótesis de partida que servirá de guía para el presente trabajo es analizar el derecho de adaptación de condiciones de trabajo previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#). Además de ello, se elaborarán una serie de preguntas clave que ayudarán a valorar si se cumple la hipótesis de partida. Algunas de las preguntas clave serán: ¿Qué es la conciliación entre la vida laboral y la familiar?; ¿Qué personas pueden solicitarla?; ¿Puede solicitarse siempre o deben reunirse ciertos requisitos?; ¿Qué procedimiento permite reclamar la adaptación en vía judicial?; ¿Qué es el derecho de retorno?, entre otras.

3. Metodología

Para la elaboración del presente TFM se ha utilizado un método lógico-deductivo, pues está basado en principios generales para alcanzar una conclusión específica. Concretamente, parte de cuestiones generales, tales como “¿qué es el derecho de adaptación de condiciones de trabajo?”; “¿qué tipo de adaptaciones pueden reclamarse?”, a hechos más concretos, analizando el objeto estudiado desde la jurisprudencia más actual. El documento se apoya en literatura científica existente en la materia, reciente jurisprudencia y en marcos normativos a nivel nacional sobre el derecho de adaptación de condiciones de trabajo, en particular, el [TRLET](#).

Alba Gregori Gonzalez

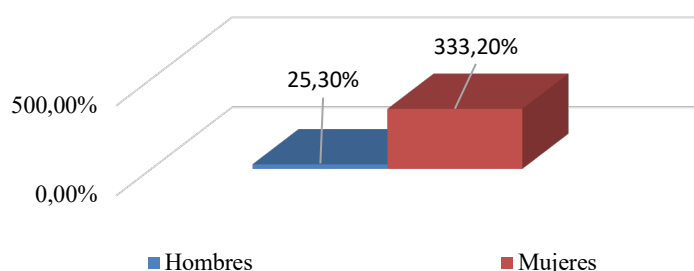
4. Reflexión general

La reflexión general se centra en la importancia de los mecanismos de conciliación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, regulada en la LOIEMH⁴, haciendo énfasis en el papel que tiene el [art. 34.8 del TRLET](#) dentro de estos mecanismos.

Asimismo, en el [tercer párrafo del art. 34.8 del TRLET](#), se observa que las solicitudes de adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la forma de su prestación y la prestación del trabajo a distancia, entendidos como mecanismos conciliadores de la vida familiar y laboral, deberán pactarse en la negociación colectiva. De esta forma, en la negociación colectiva se establecerán los criterios y los sistemas que aseguren o avalen la inexistencia de discriminación por razón de género, ya sea indirecta o directa, entre las personas trabajadoras.

Debe advertirse, que la solicitud de estos mecanismos de conciliación, por regla general, resulta más frecuente en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Prueba de ello son los gráficos que se expondrán a continuación, que nos permitirán, de forma más visual, entender la conciliación de la vida laboral y familiar en España desde una perspectiva de género⁵. En primer lugar, se expone el gráfico que analiza las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, donde la cifra es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres, pues mientras que estas son un total de 333,2 mil, los hombres son únicamente 25,3 mil.

Jornada parcial por cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores en el año 2022



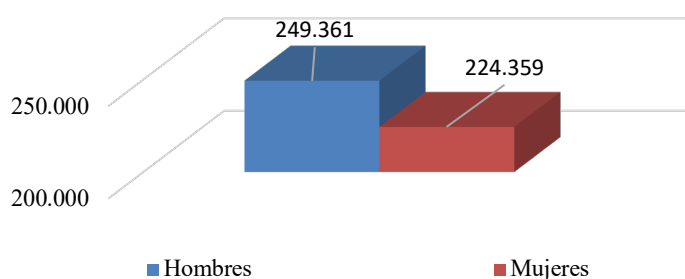
⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

⁵ Epdata. (2021). “*Conciliación de la vida laboral y familiar en España, estadísticas, datos y gráficos*”.
Alba Gregori Gonzalez

Fuente: Instituto de las Mujeres. Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. “*Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*”. Más información en <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

En segundo lugar, se evidencia el gráfico que versa sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor durante el año 2022. Así, se demuestra que los hombres suelen solicitar en mayor ocasión la prestación por nacimiento y cuidado del menor (249.361) a diferencia de las mujeres, que lo solicitan en menores ocasiones (224.359), aunque la diferencia no es demasiado considerable, siendo únicamente 25.002 más hombres que mujeres que lo solicitan.

Prestación por nacimiento y cuidado del menor durante el año 2022



Fuente: Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. “*Nacimiento y cuidado del menor. Informes estadísticos. Nacimiento y cuidado de menor Enero-Diciembre 2022*”. Más información en https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cba8c56c-9f92-4525-8da4-5ec8d8411e60/NACIMIENTO_CUIDADO_MENOR_enero_diciembre+%28web%29_2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ570VB2000-cba8c56c-9f92-4525-8da4-5ec8d8411e60-onNWQkT

En síntesis, se observa gráficamente lo expuesto en la exposición de motivos del [RDL 6/2019](#), por cuanto, en la actualidad, todavía no se ha logrado una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, pues es el sexo femenino el que suele solicitar, con más frecuencia, los mecanismos de conciliación de la vida laboral con la familiar. En relación con ello, tal y como afirmó REINHART, C., Vicepresidenta Sénior y Economista Jefe del Grupo Banco Mundial, las mujeres no pueden conseguir la igualdad en el ámbito laboral si se encuentran en una posición desequilibrada dentro del hogar⁶.

⁶ BANCO MUNDIAL. (2022). “*Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos económicos que los hombres*”.

CAPÍTULO I. DELIMITACIÓN OBJETIVA Y SUBJETIVA DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN

1.1. Personas que pueden solicitar la adaptación y necesidades de conciliación que la justifican

El derecho de adaptación de condiciones de trabajo se encuentra regulado en el [art. 34.8 del TRLET](#), al prever que son las personas trabajadoras las que pueden solicitar dicha adaptación, pues gozan del derecho de solicitar aquellas adaptaciones de la jornada laboral que consideren oportunas para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

De entre las adaptaciones que pueden solicitarse, encontramos la adaptación de la duración de la jornada y la distribución de esta, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de ejecutarlo, además de la posibilidad de solicitar la prestación del trabajo a distancia o la solicitud de cambio del centro de trabajo.

No obstante, debe advertirse que no existe libertad absoluta en cuanto a las adaptaciones a solicitar, sino que estas deberán ser razonables y proporcionadas en cuanto a las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades productivas o de organización de la empresa. Respecto al alcance del derecho que está siendo objeto de análisis, debe tenerse en cuenta tanto su delimitación objetiva como su delimitación subjetiva.

De un lado, respecto a su **delimitación objetiva**, debe entenderse que este no es un derecho subjetivo, perfecto e incondicional de las personas trabajadoras, sino que se trata de una posibilidad de solicitar tales adaptaciones.

De otro lado, en cuanto a su **delimitación subjetiva**, todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, tienen la posibilidad de solicitar la adaptación de la duración y de la distribución de la jornada laboral en beneficio de su derecho de conciliación entre la vida familiar y laboral. Además de lo expuesto y a diferencia de lo previsto en el [art. 48.4 del TRLET](#), respecto a la suspensión del contrato de trabajo en casos de nacimiento, adopción, guarda legal preadoptiva o acogimiento, conviene

entender que este derecho de adaptación no es obligatorio, pues las personas trabajadoras pueden no solicitarlo⁷.

En caso de iniciar la solicitud de la adaptación de la jornada laboral, ello no implica que necesariamente esta debe ser reconocida por parte de la empresa. Así, cabe la posibilidad de que la empresa la reconozca en su totalidad, que reconozca solamente una parte de la misma, que proponga una alternativa al respecto o, incluso, que finalmente decida denegarla. De darse el supuesto de que la persona trabajadora esté disconforme con la decisión adoptada, puede instar la resolución de la controversia por la vía judicial⁸.

Teniendo en consideración que el derecho de adaptación de la jornada laboral no es un derecho absoluto que implique que necesariamente la empresa deba concederlo, debe examinarse hasta qué punto debe exponer o justificar la persona trabajadora su situación para que finalmente se le conceda la adaptación solicitada. Para ello, se evidenciarán una serie de resoluciones jurisprudenciales, todas ellas del TSJ.

Así, en la [STSJ de Madrid, de 30 de septiembre de 2020](#), se declara improcedente la solicitud de la adaptación de la jornada laboral, de lunes a viernes, en horario de mañana (de 08:00 a 15:00 horas), por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar. Ello se debe a que la trabajadora no acreditó en su solicitud la necesidad objetiva de la adaptación de la jornada, a diferencia de la empresa, que efectivamente acreditó la imposibilidad de atender el horario que se estaba siendo solicitado⁹.

También, en la [STSJ de Madrid, de 1 de febrero de 2020](#), la Sala declara improcedente la solicitud de adaptación, en una determinada franja horaria, de la jornada laboral fundada en el cuidado de hijos menores de edad. En este caso, la persona trabajadora compaginaba su actividad comercial con una actividad por cuenta propia, siendo ello

⁷ BARRIOS BAUDOR, G.L. (2019). “*Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral*”. BIB 2019 BIB 2019\8340. Universidad Rey Juan Carlos. Revista Aranzadi Doctrinal Núm. 9/2019. Editorial Aranzadi, S.A.U. ob. cit. pág. 9.

⁸ AGUSTÍ MARGALL, J. (2019). “*El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento*”, Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia, ISSN 2695-9321, N.º. 199, 2019, ob. cit. págs. 16-36.

⁹ STSJ M núm. 817/2020, de 30/09/2020. FJ. 2.

totalmente contradictorio a la necesidad de concentrar su jornada laboral para, así, atender de mejor forma a uno de sus hijos. Por ello, la empresa acreditó adecuadamente la negativa de tal solicitud según sus necesidades productivas y de clientela, además de señalar que el solicitante era el trabajador de menor experiencia en el puesto de trabajo¹⁰.

Otro ejemplo más lo podemos encontrar en la [STSJ de Extremadura, de 17 de noviembre de 2021](#). En esta no se declara la procedencia de la adaptación de la jornada laboral consistente en realizar la prestación de sus servicios de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 horas, basándose en que el trabajador no ha justificado que necesite dicha concreción para poder atender a su hijo menor entre semana, hecho por el que se entiende que no existe esta necesidad de conciliación. En la misma, se expone que no resulta suficiente alegar una necesidad de conciliación, sino que, más bien, resulta oportuno alegar y, además, acreditar aquellos hechos o circunstancias que evidencien que la necesidad verdaderamente existe y está justificada¹¹.

Finalmente, en la [STSJ de Madrid, de 30 de septiembre de 2022](#), se evidencia el supuesto en el que se le deniega a una trabajadora el derecho de adaptación y distribución de la jornada de trabajo en ejercicio de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La adaptación que venía solicitando la persona trabajadora consistía en la prestación de sus servicios a través de la modalidad del trabajo a distancia. Así, la empresa considera oportuno denegarle la solicitud del derecho de adaptación de condiciones de trabajo por no haber acreditado la necesidad de tal adaptación, así como tampoco su racionalidad ni su proporcionalidad.

Tal y como se señala en la resolución, para solicitar y ponderar las necesidades en relación con la adaptación de la jornada laboral, le corresponde al trabajador acreditar que la adaptación objeto de solicitud es necesaria para la conciliación, además de ser razonable y proporcionada¹².

¹⁰ STSJ M núm. 472/2020, de 01/02/2021. FJ. 4.

¹¹ STSJ EXT núm. 711/2021, de 17/11/2021. FJ. 2.

¹² STSJ M núm. 520/2022, de 30/09/2022. FJ. 3.

1.2. Tipos de adaptaciones que pueden reclamarse

1.2.1. Ajustes en la distribución del tiempo de trabajo

Al hablar del derecho de adaptación de condiciones de trabajo previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), es conveniente identificar cuáles son los cambios concretos en la distribución del tiempo de trabajo que pueden reclamarse en relación con el precepto mencionado.

De un lado, la adopción de ajustes en la distribución del tiempo de trabajo dependerá de la **posibilidad o imposibilidad de adaptación**. Para ello, deberán tenerse en cuenta las circunstancias tanto organizativas como productivas de la empresa ante la que se ha presentado la solicitud de adaptación. También, resulta necesario que las adaptaciones solicitadas cumplan con los requisitos de **razonabilidad y proporcionalidad**, tanto en relación con las necesidades de la persona trabajadora que las solicita, como también en relación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

De otro lado, las personas trabajadoras también tienen derecho a solicitar adaptaciones basadas en la **duración y distribución de la jornada laboral**, ello hasta que sus descendientes cumplan los doce años, de acuerdo con el [segundo párrafo del art. 34.8 del TRLET](#). Esta redacción fue incorporada por el [RDL 6/2019](#), norma de índole progresista hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En su exposición de motivos puede observarse que la norma consiguió unos resultados “muy discretos” por cuanto no permitió garantizar la existencia de la igualdad de oportunidades y de trato entre el sexo femenino y el masculino tanto en el empleo como en la ocupación, así como tampoco en las condiciones laborales¹³.

Aunque bien es cierto que en el [segundo párrafo del art. 34.8 del TRLET](#) analiza el supuesto de que la solicitud de adaptación de la jornada de trabajo se justifique exclusivamente sobre la base de los intereses conciliadores basados en la edad de los hijos o hijas, ello no supone una limitación de este derecho conciliador.

¹³ ARANZADI (2020). “*Contenido del contrato y condiciones de trabajo (Apartados 1 a 5)*”. Prácticum Social 2020. BIB 2020\8782. Editorial Aranzadi, S.A.U., Octubre de 2020. ISBN 978-84-1308-475-6. ob. cit. págs. 180-182.

En relación con ello, la [SJSO de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019](#), advierte de la posibilidad de adaptar el horario laboral cuando se tengan hijos mayores de doce años, ya que, siempre que existan cargas familiares, el trabajador tiene la posibilidad de solicitar la modificación de la jornada laboral como mecanismo conciliador entre la vida familiar y laboral, independientemente de la edad de sus hijos. Señala que, la reducción de jornada prevista en el [art. 37.6 del TRLET](#) y la concreción horaria del [art. 34.8 del TRLET](#) son totalmente contrarias y alternativas, hecho por el que puede solicitarse el derecho de adaptación por necesidades familiares diferentes al cuidado de hijos menores de doce años, no existiendo límites por razón de edad o vínculo familiar¹⁴.

De igual forma, aunque este tema se tratará con posterioridad en el segundo capítulo, conviene adelantar que, de acuerdo con el [tercer párrafo del art. 34.8 del TRLET](#), debe haber un **pacto de los términos del ejercicio de la adaptación de la jornada en la negociación colectiva**, sin que haya discriminación, ya sea directa o indirecta, entre las personas trabajadoras, independientemente de cuál sea su sexo. A modo de ejemplo, serán expuestas varias resoluciones jurisprudenciales, todas ellas del TSJ, en las que podemos ver reflejadas tales exigencias.

En la [STSJ de Galicia \(A Coruña\), de 11 de septiembre de 2020](#), la Sala de lo Social decide declarar procedente la solicitud de la trabajadora del derecho a la adaptación de su jornada laboral como mecanismo conciliador entre la vida laboral y la vida familiar. La Sala de lo Social entiende que se trata de una medida de conciliación idónea para atender a su hija menor; también es necesaria, debido a que no existe ningún tipo de medida alternativa a la que pueda acogerse y, además, resulta proporcionada, pues la empresa no ha acreditado necesidades organizativas que se contrapongan de forma suficiente respecto a la solicitud planteada¹⁵. Así pues, se observa que la solicitud reúne los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

También, la [STSJ de Galicia \(A Coruña\), de 22 de septiembre de 2020](#), recoge el supuesto en el que se declara la procedencia de la adaptación de la jornada laboral de un

¹⁴ SJSO núm. 426/2019, de 22/11/2019. FJ. 7.

¹⁵ STSJ GAL recurso núm. 1934/2020, de 11/09/2020. FJ. 4.

trabajador para conciliar la vida familiar y laboral. Ello, a consecuencia de que la mercantil no acreditó de forma objetiva las razones por las que se había opuesto al ejercicio del derecho del trabajador a la adaptación de la jornada laboral. Por si fuera poco, la empresa tampoco acreditó que la aceptación de tal mecanismo conciliador pudiera traer como consecuencia la perturbación o el entorpecimiento del buen funcionamiento del servicio¹⁶.

Finalmente, la reciente [STSJ de Cataluña \(Barcelona\), de 21 de marzo de 2022](#), señala la procedencia del derecho de la trabajadora a adaptar su jornada y a ser adscrita al turno fijo de mañana, en horario de 08:00 a 14:00 horas, debido a que la mercantil tampoco acreditó causas organizativas ni productivas que avalen su decisión negativa¹⁷.

Una vez expuestas las tres resoluciones en las que se declara la procedencia del derecho a la adaptación de la jornada laboral como mecanismo conciliador, existen supuestos en los que la adaptación resulta desestimada, siendo esta decisión adecuada a Derecho. Así, en la [STSJ de Cataluña \(Barcelona\), de 7 de julio de 2021](#), la Sala de lo Social decide desestimar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo al entender que la solicitud de horario diferenciado en semanas alternas solicitado por la trabajadora comportaría considerables distorsiones en la organización de la empresa¹⁸.

También, en la [STSJ de Asturias \(Oviedo\), de 28 de abril de 2020](#), se contempla el caso en que una trabajadora, debido a una serie de necesidades de conciliación motivadas por los horarios en el centro educativo de su hijo de tres años, decide hacer uso de su derecho de adaptación de las condiciones laborales. A pesar de que la madre trabajadora se encuentra separada de hecho del padre del menor de edad, no se ha probado que el padre del menor tenga algún tipo de impedimento para ejercer la corresponsabilidad sobre el menor, a pesar de que la madre de este tiene atribuida la guarda y custodia.

Queda acreditado, además, que el padre dispone de un régimen de visitas que, según la trabajadora, es amplio y flexible, por lo que no existe causa alguna que impida entender

¹⁶ STSJ GAL 3657/2020, de 22/09/2020. FJ. 5.

¹⁷ STSJ CAT núm. 1838/2022, de 21/03/2022. FJ. 3.

¹⁸ STSJ CAT núm. 3634/2021, de 07/07/2021. FJ. 3.

que el padre no pueda colaborar con la atención del menor. Ante esta situación, la empresa alegó que la reducción horaria solicitada por la trabajadora, consistente en un cambio de horario a turno fijo de mañanas de lunes a viernes, afecta negativamente a las necesidades organizativas de la empresa y supone un perjuicio tanto para la misma como también para el resto de los trabajadores¹⁹.

De acuerdo con lo expuesto hasta el momento, conviene sintetizar, de acuerdo con MARTÍNEZ TORREGROSA, E., que una de las modalidades más comunes en el ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada es la exclusión de turnos de trabajo. Así, desde la última reforma del [art. 34.8 del TRLET](#), existe una multitud de sentencias que versan sobre la modificación de la jornada laboral, mediante la implantación de jornada intensiva, en el caso de las personas trabajadoras que cuenten con un sistema de jornada partida, o bien mediante la supresión de turnos de trabajo. Con ello, lo que pretenden las personas trabajadoras es la posibilidad de atender a los menores de edad en las horas extraescolares y, por tanto, que su jornada laboral coincida con el horario escolar de los mismos²⁰.

1.2.2. Implantación del teletrabajo

El [RDL 6/2019](#) incorporó una modificación en el [art. 34.8 del TRLET](#) para incluir la posibilidad de solicitar, como posible adaptación, el trabajo a distancia o teletrabajo. Este mecanismo conciliador ya estaba regulado en el [art. 13 del TRLET](#), regulación que fue reformada por la [LTD](#)²¹. Así, se reconoce que las personas trabajadoras podrán prestar el trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos previstos en esta norma, siempre y cuando el puesto o las funciones resulten compatibles con esta forma de ejecución del trabajo.

¹⁹ STSJ AS núm. 713/2020, de 28/04/2020. FJ. 3.

²⁰ MARTÍNEZ TORREGROSA, E. (2023). “*La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación*”. MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I., y SEMPERE NAVARRO, A.V. “*La reordenación del tiempo de trabajo*”. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Vol. 1, 2022, ISBN 9788434028715, ob. cit. págs. 652-655.

²¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10/07/2021).

Resulta evidente entender que, tras la pandemia ocasionada por la COVID-19, son muchas las empresas que están optando por introducir la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo. De igual forma, son muchos los trabajadores que están solicitando tal adaptación en cuanto a la forma de desempeñar la jornada laboral como mecanismo de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Prueba de ello la podemos encontrar en la instauración del “Plan MECUIDA” en el [art. 6 del RDL 8/2020](#). Esta medida, tal y como señala MARTÍNEZ TORREGROSA, E., regula la reducción o la adaptación de la jornada laboral de las personas trabajadoras cuando existan ciertas circunstancias de carácter excepcional relacionadas con el COVID-19 por las que deban atender a su pareja de hecho, a su cónyuge, o un familiar hasta el segundo grado²².

Debido a la situación creada a consecuencia de la pandemia, los tribunales han debido establecer unas directrices básicas a la hora de determinar la procedencia de la solicitud de adaptación de las condiciones de trabajo, basándose, más concretamente, en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Un ejemplo de ello lo podemos encontrar en la [STSJ de Asturias \(Oviedo\), de 17 de mayo de 2022](#), que le concede a una trabajadora la prestación de sus servicios profesionales en la modalidad de teletrabajo en un 90 por ciento de la jornada laboral, ya que, coincidiendo con el inicio de la pandemia, esta tuvo que trasladar su domicilio a otra ciudad, lugar donde residía su familia²³.

No obstante, tal y como se ha advertido con anterioridad, el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), no se constituye como un derecho absoluto. Por este motivo, los trabajadores que soliciten dicha adaptación deberán acreditar una serie de necesidades que encuentran amparo en la adopción de tal adaptación. A continuación, de forma ejemplificativa, se evidenciarán varias resoluciones jurisprudenciales en las que podemos observar algunas necesidades de adaptación de la jornada laboral a la modalidad de teletrabajo.

²² MARTÍNEZ TORREGROSA, E. (2023). “*La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación*”. MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I., y SEMPERE NAVARRO, A.V. “*La reordenación del tiempo de trabajo*”, ob. cit. págs. 657-659.

²³ STSJ AS núm. 995/2022, de 17/05/2022. FJ. 2.

De un lado, la [STSJ de Galicia \(A Coruña\), de 5 de febrero de 2021](#), evidencia la situación en la que una trabajadora propone realizar parte de su jornada laboral en la modalidad de teletrabajo. Señala, a tal efecto, que la propuesta formulada no ocasiona perjuicios graves en cuanto a la organización o producción de la mercantil, por lo que la Sala procede reconocerle tal adaptación de la jornada. A este respecto, resulta importante atender el razonamiento basado en que los trabajadores no son los únicos que deben acreditar sus necesidades domésticas y su imposibilidad o falta de conciliación familiar, sino que también las mercantiles deberán demostrar y acreditar aquellos motivos que limiten o denieguen las adaptaciones solicitadas²⁴.

De otro lado, conviene tener en cuenta la [STSJ de Galicia \(A Coruña\), de 3 de febrero de 2022](#), pues en la misma se le reconoce a una trabajadora el derecho a trabajar a distancia durante toda su jornada laboral como mecanismo de conciliación de la vida laboral y familiar, debido a que su cónyuge se encuentra trabajando en una ciudad distinta. Ahora bien, además del reconocimiento de la adaptación, la Sala condenó a la empresa a abonar a la trabajadora la cantidad de 3.000 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios. Ello basándose en que las decisiones de la mercantil fueron calificadas de genéricas, es decir, carecían de objetividad y justificación alguna, pues la mercantil no concretó en ningún momento el perjuicio que pudiera derivarse de la adaptación solicitada²⁵.

En contraposición con las tres resoluciones mencionadas, en la [STSJ de Madrid, de 17 de mayo de 2022](#), se le deniega a una trabajadora su solicitud de adaptación y distribución de la jornada laboral a través de la modalidad del teletrabajo. En este caso, la Sala entendió que la trabajadora solicitante no tenía dificultad alguna de conciliación que encontrase solución en la adopción de la modalidad del teletrabajo, pues el horario escolar de sus hijas menores no influía en que la trabajadora desempeñara sus funciones en la oficina o en su domicilio²⁶.

²⁴ STSJ GAL recurso núm. 3191/2020, de 05/02/2021. FJ 3.

²⁵ STSJ GAL núm. 541/2022, de 03/02/2022. FJ. 5.

²⁶ STSJ M núm. 329/2022, de 17/05/2022.

En definitiva, según declara la OIT en su reciente informe sobre “[El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente](#)”, la mayoría de los trabajadores que desempeñan sus funciones laborales desde su domicilio (incluyéndose el teletrabajo) son mujeres. Así, en el año 2019 eran 147 millones de mujeres las que trabajaban desde sus hogares, representando el 11,5 por ciento, mientras que los hombres que trabajaban desde casa eran 113 millones, representando solamente el 5,6 por ciento. La diferencia entre ambos sexos es bastante considerable, pues solamente en el año 2019, hubo una disparidad de 34 millones de mujeres más que hombres.

Tal y como se expone en el estudio evidenciado en el párrafo anterior, debido a que el trabajo a domicilio o teletrabajo se lleva a cabo desde los domicilios, no resulta sorprendente el hecho de que esta modalidad de trabajo implique una marcada dimensión de género. Es decir, las mujeres, no solamente en España, sino en todo el mundo, recurren a la oportunidad de solicitar la adaptación de la jornada laboral en la modalidad del teletrabajo debido a que les permite obtener una mayor flexibilidad en cuanto a las tareas domésticas o cuidados de sus hijos²⁷.

No obstante, este hecho debería hacernos reflexionar respecto a la innegable existencia de la brecha de género existente en esta materia. En relación con ello, el análisis elaborado en el año 2021 por la Fundación Eurofound, denominado “[Employment and labor markets. COVID-2019: Implications for employment and working life](#)”, evidencia que el teletrabajo, en el caso del sexo femenino, no ha supuesto una mayor flexibilidad para desempeñar las responsabilidades familiares y domésticas, sino que, por el contrario, ha intensificado la carga de trabajo que estas realizan en sus hogares²⁸. Así, aunque desde un primer momento las mujeres pueden pensar que la modalidad del teletrabajo puede otorgarles una flexibilidad positiva, lo que realmente ocurre es que la flexibilidad se vuelve totalmente negativa cuando la carga de trabajo y las responsabilidades se ven incrementadas a consecuencia de la adopción de la medida.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo (2022). “*El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*”. ISBN 978-92-2-035618-0. ob. cit. págs. 11-12.

²⁸ Fundación Eurofond. (2021). “*Employment and labor markets. COVID-2019: Implications for employment and working life*”. ISBN. 978-92-897-2162-2.

1.2.3. Otras adaptaciones

En este apartado se hace referencia a las otras adaptaciones que puede haber a partir del [art. 34.8 del TRLET](#), más concretamente, se profundiza respecto a la solicitud de cambio de centro de trabajo como mecanismo de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, la reciente [STSJ de Galicia \(A Coruña\), de 25 de mayo de 2021](#), es la que da luz verde al traslado de centro de trabajo solicitado por una trabajadora, en atención a lo dispuesto por el [art. 34.8 del TRLET](#).

En la resolución se analiza el caso de una trabajadora que había solicitado, con el objetivo de poder conciliar su vida familiar y laboral, el traslado de centro de trabajo hasta la localidad donde esta residía junto con sus dos hijos menores de edad, existiendo 70 kilómetros de distancia entre ambos lugares. A pesar de que la trabajadora solicitó el cambio de centro de trabajo a una localidad donde había un centro de trabajo de su empresa, la empresa lo denegó, fundamentando su decisión en que en el centro de trabajo de la localidad donde la trabajadora residía no había vacantes disponibles.

Ante esta situación, la Sala decidió declarar que la decisión de la empresa no se ajustaba a Derecho, por lo que le reconoció a la trabajadora el traslado solicitado y, además, una indemnización de 6.000 euros por daño moral, al entender que se le había vulnerado el derecho fundamental a la conciliación de la vida laboral y familiar²⁹.

Por tanto, de existir motivos suficientes que impliquen la necesidad de cambiar de centro de trabajo para satisfacer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, siempre y cuando ello no suponga un perjuicio grave a la empresa o implique una imposibilidad de efectuarse, la empresa deberá aceptar la solicitud.

Así, en caso contrario, es decir, en caso de entenderse que existe algún perjuicio que permite no aceptar la solicitud de la persona trabajadora, la mercantil tendrá la obligación de acreditar y de fundamentar aquellos motivos que la han conducido a tomar una decisión negativa ante la petición.

²⁹ STSJ GAL recurso núm. 335/2021, de 25/05/2021. FJ 7.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA ADAPTACIÓN

2.1. Procedimientos articulados a través de la negociación colectiva: breve análisis de regulaciones

Tras realizar un análisis del [art. 34.8 del TRLET](#), se observa que se prevé una forma o procedimiento a nivel legal en la que las personas trabajadoras deben ejercer el derecho a la adaptación de jornada laboral. No obstante, se otorga preferencia a todo aquello que pueda ser articulado a través de la negociación colectiva.

De acuerdo con ello, el [tercer párrafo del art. 34.8 del TRLET](#) indica que a través de la negociación colectiva deberán pactarse los términos o parámetros de este derecho de adaptación de condiciones de trabajo, ello teniendo en consideración tanto los criterios como también los sistemas que velen por la inexistencia de discriminación alguna entre personas trabajadoras por razón de sexo. Por ello, es por lo que puede entenderse que la negociación colectiva es la regla principal.

A colación con lo expuesto en los párrafos anteriores, se evidenciarán a continuación varias regulaciones convencionales recientes sobre el [art. 34.8 del TRLET](#) ubicadas en distintos convenios colectivos. En primer lugar, en el [art. 34.2 del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona \(2022-2024\)](#) se expone que, las partes que suscriben este convenio colectivo, expresan el derecho a la adaptación y la distribución de la jornada laboral como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.

Los requisitos requeridos a las personas trabajadoras se centran en que tengan personas menores o mayores a cargo, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, debiendo acreditar determinadas circunstancias: tratarse de una pareja monoparental; una mujer víctima de violencia de género; familias numerosas; familias con hijo o hijos con alguna discapacidad (física, psíquica o sensorial); familias que tengan a cargo a un mayor o a un menor con dependencia o, finalmente, familias que tengan a su cargo a un hijo o hija con alguna enfermedad.

Además, aquellas empresas que dispongan de varios centros de trabajo dentro de una misma provincia deberán garantizar a las personas trabajadoras que tengan hijos en edad escolar el acercamiento a su lugar de residencia, siempre y cuando esta petición se solicite por escrito y no existan razones organizativas que lo impidan³⁰.

En segundo lugar, el [art. 51 de la Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín](#), indica que, a aquella persona trabajadora que tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o a una persona dependiente que no realice ninguna actividad retributiva, se le debe reconocer el derecho a una reducción de la jornada laboral diaria. Ello, con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

Asimismo, de existir el supuesto en que dos o más trabajadores de la empresa generasen la solicitud del derecho de adaptación de las condiciones de trabajo previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), el empresario tiene la posibilidad de limitar el ejercicio simultáneo del mismo por razones que se justifican en el funcionamiento de la empresa. También, indica que la política de conciliación implantada en la empresa se destina al beneficio respecto de los cuadrantes horarios de todas las personas trabajadoras, con la implantación de turnos continuados y rotativos semanales. Por este motivo, no debe permitirse el beneficio de una persona trabajadora en perjuicio de otra en la elección de turnos de mañana fijos, ya que, por este hecho, se estaría condenando a una persona trabajadora al turno de tarde fijo³¹.

Finalmente, en el [art. 29 de la Resolución de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes](#), prevé la adaptación de la jornada por guarda legal. Así, las personas trabajadoras de la Fundación CEPAIM, a través de la negociación colectiva, podrán solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada

³⁰ Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona (2022-2024). Código de convenio núm. 08000795011994. Publicado en el BOPB en 31/01/2023. ob. cit. págs. 32-133.

³¹ Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 19/04/2023).

laboral para conciliar la vida laboral y familiar, siempre y cuando estas adaptaciones sean razonables y proporcionadas con las necesidades de la persona trabajadora y de la empresa.

Tal y como se observa, respecto de las solicitudes de adaptación de la jornada laboral, deberán someterse a un juicio de valor o ponderación entre el derecho individual de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida laboral y familiar, y las necesidades organizativas de la empresa.

Así, para realizar tal ponderación, se tendrán en cuenta una serie de criterios: el horario del centro de trabajo donde se presten los servicios; la duración de la adaptación horaria; el puesto de trabajo y la garantía de desarrollo efectivo de sus funciones; los horarios del resto de las personas trabajadoras del servicio y del centro de trabajo no deberán modificarse; se garantizará la disponibilidad para atender a personas beneficiarias o colaboradoras y la coordinación con el resto del personal del centro y área al que pertenezca; la edad y las circunstancias de los menores, y la concurrencia de las otras adaptaciones de jornada que se hayan concedido³².

2.2. El procedimiento legal aplicable en ausencia de regulación convencional

Debe haber consciencia de que, a través de la negociación colectiva, es realmente complicado establecer o crear reglas con aplicación genérica que posean validez para los numerosos y variados casos de adaptaciones de condiciones de trabajo que pueden solicitar las personas trabajadoras.

Es por este mismo motivo, por el que resulta necesario aludir a una regla subsidiaria que se aplicará en ausencia de regulación convencional. Esta regla subsidiaria será la **negociación individual entre la empresa y la persona trabajadora**, cuyas fases son las que se harán referencia a continuación.

³² Resolución de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE núm. 113, de 12/05/2023).

De un lado, la **apertura del proceso de negociación individual** entre la mercantil y la persona trabajadora empieza con la elaboración, por parte de la persona trabajadora, de la solicitud expresa a través de la cual plasmará su derecho de adaptación de las condiciones de trabajo. Que la empresa reciba esta solicitud es crucial porque, en su defecto, es completamente imposible que se abra un proceso de negociación.

Así, el hecho de que la persona trabajadora haya presentado de la solicitud no implica que necesariamente la empresa deba acordar el proceso de negociación, sino que únicamente estará obligada legalmente a iniciar o abrir el mismo. En caso de que la empresa no abriera el proceso de negociación, tal y como señala, BARRIOS BAUDOR, G.L., podría hablarse de una denegación injustificada del derecho solicitado, *ex art. 139 de la LJS*³³.

Con posterioridad a que la empresa haya puesto en marcha el proceso de negociación con la persona trabajadora solicitante, deberá ejecutarse la **negociación** que, no podrá exceder de los treinta días. Este plazo debe ser calculado en días naturales y empezará a computar desde que la empresa recibió la solicitud expresa efectuada por parte de la persona trabajadora. En relación con ello, todo parece indicar que la duración de este plazo, es considerada como “razonable” por parte de la [Directiva \(UE\) 2019/1158, de 20 de junio de 2019](#)³⁴.

En la negociación, deberá estarse al contenido de la solicitud expresa, teniendo en consideración si las adaptaciones de condiciones de trabajo son razonables y proporcionadas en atención a las necesidades de la persona trabajadora y de la empresa. En el momento de la negociación, cabe la posibilidad de que la mercantil planteé aquellas alternativas que considere oportunas sobre la solicitud presentada por la persona trabajadora.

³³ BARRIOS BAUDOR, G.L. (2019). “*Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral*”, ob. cit. pág. 10.

³⁴ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Su ejecución es de obligado cumplimiento y así lo ha señalado la [STSJ de Extremadura \(Cáceres\), de 13 de febrero de 2020](#), donde la Sala de lo Social obliga a la empresa a que lleve a cabo, con la persona trabajadora que ha solicitado la adaptación de la jornada laboral, un proceso de negociación sobre su solicitud, en el plazo de quince días³⁵.

Finalmente, después de la negociación entre la persona trabajadora y la empresa, nos encontramos con la **finalización del proceso**, que puede ser por distintas causas: que la persona trabajadora desista de la solicitud por ella planteada; que la solicitud sea aceptada o denegada; que se adopten o propongan propuestas alternativas, o que transcurra el período máximo de negociación sin haber llegado a un acuerdo, entre otras. Independientemente de todas estas causas de finalización, la empresa tiene la obligación de comunicarle a la persona trabajadora solicitante, por escrito, su decisión.

Así, en caso de que la empresa decida aceptar la petición, la empresa debe comunicar por escrito los parámetros que componen la petición, en cuanto puede que el alcance y el contenido de la petición inicial haya resultado modificada durante el proceso de negociación. También, de plantearse propuestas alternativas durante el proceso de negociación o en caso de que la mercantil decidiese denegar la solicitud de adaptación de la jornada laboral, deberá la empresa comunicar las razones objetivas que han fundamentado su decisión.

A tal efecto, del [TRLET](#) puede desprenderse que la decisión tomada por la empresa debe reunir tres garantías. En primer lugar, la empresa debe tomar una decisión expresa sobre la solicitud planteada por la persona trabajadora (**garantía de la respuesta**). En segundo lugar, la decisión de la empresa debe formalizarse por escrito y, además, comunicársele al interesado (**garantía de la forma**). Finalmente, la respuesta de la empresa debe estar argumentada y razonada (**garantía de la fundamentación**)³⁶. En relación con ello, resulta oportuno mencionar varias resoluciones jurisprudenciales que versan sobre este tema.

³⁵ STSJ EXT núm. 90/2020, de 13/02/2020. FJ. 3.

³⁶ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. (2019). “*El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral*”.

De acuerdo con ello, en la [SJSO de Madrid, de 29 de noviembre de 2019](#), se observa el supuesto en que una persona trabajadora solicita adaptar y distribuir su jornada laboral, entrando siempre a su puesto de trabajo a las 09:30 horas, para hacer valer su derecho de conciliación de la vida laboral con el cuidado de un hijo. En este supuesto, la empresa no solo ha incumplido con el trámite negociador previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), sino que, además, no ha planteado propuestas alternativas ni tampoco ha dado respuesta a la solicitud planteada por la persona trabajadora. Así, debido a la inexistencia de alegaciones por parte de la mercantil que constaten la imposibilidad de la adaptación de las condiciones laborales planteadas, se decide estimar la solicitud³⁷.

Siguiendo con la misma línea, en la [STSJ de Madrid, de 28 de febrero de 2022](#), se declara la procedencia de la concreción horaria de la persona trabajadora de 10:00 a 15:00 horas, de lunes a sábado y los domingos y festivos que por cuadrante le correspondan, para la conciliación de su vida laboral con la personal, porque la empresa no ha aceptado la propuesta presentada por la persona trabajadora, ni tampoco ha formulado propuesta alternativa, limitándose únicamente a denegar la solicitud³⁸.

Al igual que ocurre en la negociación colectiva, en la negociación individual deberá velarse también porque no exista discriminación alguna por razón de sexo. Ello no siempre ocurre de este modo, pues desgraciadamente en la práctica se llevan negociaciones en las que las personas trabajadoras pueden sufrir algún tipo de discriminación, siendo las más frecuentes las discriminaciones por razón de género.

A modo de ejemplo, la [STS de Madrid, de 21 de julio de 2021](#), reconoce el derecho de una trabajadora a la adaptación del horario de trabajo, aplicándose el “Plan MECUIDA”, desempeñando la prestación de servicios en turno de mañana, de 08:30 a 15:30 horas de lunes a viernes, excluyéndose los sábados, los domingos y los festivos de apertura, siendo indemnizada por daños y perjuicios por a haber sufrido una discriminación por razón de género³⁹.

³⁷ SJSO núm. 494/2019, de 29/11/2019. FJ. 1-3.

³⁸ STSJ M núm. 133/2022, de 28/02/2022. FJ. 2.

³⁹ STSJ M núm. 687/2021, de 21/07/2021. FJ. 6.

También, la [STSJ de Madrid, de 16 de noviembre de 2022](#), trata el supuesto en que la empresa rechazó la solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida laboral y familiar del trabajador. Tomó esta decisión, basándose única y exclusivamente, en que consideró que la madre podía ocuparse del menor por tener un horario flexible. Se trata de una situación totalmente discriminatoria por razón de género, puesto que la mercantil demandada decidió rechazar la solicitud basándose en que el cuidado y la crianza del hijo le correspondía, en primer lugar, a la madre⁴⁰.

Tal y como se evidencia en las resoluciones, la simple denegación del derecho de adaptación de la jornada implica una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de género contraria al derecho fundamental reconocido en el [art. 14 de la CE](#)⁴¹.

De este modo, la [STC de 15 de enero de 2007](#), nos recuerda que la dimensión constitucional de todas las medidas que tengan como objetivo el facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral de los trabajadores, desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras, debe prevalecer y servir de orientación para la solución de las dudas interpretativas que puedan originarse⁴².

Hay un estereotipo que ha existido desde momentos históricos y que se encuentra presente en todos los modelos sociales, basado en que la mujer es la que debe encargarse de las labores del hogar y del cuidado de los hijos y de los familiares, provocando, hasta la actualidad, discriminaciones por razón de género. No obstante, desde hace algunos años ha venido implantándose una tendencia progresista cuyo propósito consiste en fomentar la corresponsabilidad e intentar paliar, en la medida de lo posible, estas situaciones discriminatorias⁴³.

⁴⁰ STSJ M núm. 1028/2022, de 16/11/2022 FJ. 3.

⁴¹ Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁴² STC núm. 3/2007, de 15/01/2007. FJ. 6.

⁴³ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2019). “*La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad*”, ob. cit. pág. 2.

CAPÍTULO III. RECLAMACIÓN JUDICIAL Y DERECHO DE RETORNO

3.1. El procedimiento para reclamar la adaptación en vía judicial: art. 139 de la LRJS

El procedimiento para el ejercicio del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se encuentra regulado en el [art. 139 de la LRJS](#). Así, tal y como señala la Doctora MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., este será el procedimiento por el que los órganos de la jurisdicción social resuelvan las discrepancias existentes entre las partes, es decir, entre la persona trabajadora solicitante y la empresa ante la que se presenta la solicitud⁴⁴.

En este precepto, se evidencia que la persona trabajadora que ha solicitado el derecho de adaptación de condiciones de trabajo previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), gozará de un plazo de veinte días para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social competente. Este plazo empezará a computar a partir del momento en que le sea comunicado por parte del empresario su negativa o su disconformidad ante la solicitud de adaptación. En este supuesto, no será preceptiva la conciliación, así como tampoco la mediación o la reclamación previa, y el mes de agosto se entenderá hábil, en virtud de los [arts. 64 y 43.4 de la LRJS](#)⁴⁵.

Asimismo, en la demanda que presente la persona trabajadora ante el Juzgado de lo Social, se podrá acumular la correspondiente acción de daños y perjuicios que le hayan sido ocasionados, bien por la demora en la efectividad de la medida o bien por la negativa del empresario del derecho de adaptación. En relación con ello, la [STSJ de Castilla y León \(Valladolid\), de 26 de octubre de 2020](#), advierte que cuando el empresario no justifique su negativa, es posibilidad que deba indemnizársele al trabajador solicitante, debido a que nos encontramos ante un derecho laboral reforzado constitucionalmente.

⁴⁴ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. (2023). “*El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial*”. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, LVI (2023) 95-120. ISSN: 1133-3677. N.º 56, 2023. ob. cit. pág. 113.

⁴⁵ SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, V. (2023). “*Procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente*”. Práctico Laboral. vLex.

No obstante, el empresario puede exonerarse de estos daños y perjuicios, siempre y cuando haya dado cumplimiento, aunque sea de forma provisional, a la medida que ha sido propuesta por la persona trabajadora⁴⁶.

Ante estos hechos, tanto el empresario ante el que se ha presentado la solicitud del derecho como la persona trabajadora solicitante, deberán presentar sus propuestas y sus alternativas de concreción horaria a los actos de conciliación, celebrados con anterioridad al juicio, así como también al propio juicio. Estas propuestas y alternativas podrán complementarse con informes de órganos paritarios o de seguimiento respecto de los planes de igualdad de la empresa, para que así sean tenidos en cuenta por el juzgador a la hora de dictar sentencia sobre el fondo del asunto⁴⁷.

El procedimiento para reclamar la adaptación en vía judicial será de carácter urgente, hecho por el que tendrá una tramitación preferente. Dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, deberá señalarse el acto de la vista. En cuanto a la sentencia, deberá dictarse en el plazo de tres días y no será susceptible de recurso, excepto en caso de haberse acumulado la acción de resarcimiento de perjuicios que, en consideración con su cuantía (más de 3.000 euros), pueda dar lugar a la interposición de recurso de suplicación. En este último caso, a pesar de que la sentencia no será firme hasta que no se resuelva el recurso de suplicación, el pronunciamiento respecto de las medidas de conciliación tendrá eficacia ejecutiva a partir del momento en que se dicte la sentencia.

3.2. El derecho de retorno a la situación precedente

Se regula en [cuarto párrafo del art. 34.8 del TRLET](#) y se trata del derecho reconocido a la persona trabajadora, de solicitar el regreso a su jornada o a la modalidad contractual que tenía antes de solicitar y obtener la adaptación por conciliación, una vez finalizado el periodo acordado, o cuando así se justifique por haber cambiado las circunstancias.

⁴⁶ STSJ CL recurso núm. 478/2020, de 26/10/2020. FJ. 2.

⁴⁷ ARANZADI (2020). “*Contenido del contrato y condiciones de trabajo (Apartados 1 a 5)*”, ob. cit. pág. 175.

Del párrafo anterior puede entenderse que la norma no reconoce ningún derecho de reingreso de las personas trabajadoras sino, más bien, reconoce a las mismas el derecho a solicitar el regreso a la jornada o a la modalidad contractual que venía disfrutando antes de haber solicitado y obtenido la adaptación de sus condiciones de trabajo como mecanismo de conciliación. No obstante, debe tenerse en cuenta que la ley no establece ningún período en cuanto a la comunicación del derecho de retorno a la situación precedente, por lo que deberá estarse a los convenios colectivos que resulten de aplicación en cada caso en concreto⁴⁸.

En caso de que la persona trabajadora decida hacer uso del derecho de retorno a la situación precedente, se lo deberá comunicar al empleador por escrito, debiendo especificar la fecha en la que desea reincorporarse a la jornada que desempeñaba con anterioridad. Sin embargo, existe la posibilidad de que el empresario presente una actitud negativa al respecto, por entender que no existe posibilidad alguna de atender a la petición formulada por la persona trabajadora. Ante esta circunstancia, el empresario deberá motivar su decisión y, por consiguiente, comunicársela a la persona trabajadora por escrito. De darse el supuesto en que el empleador no aportara razones suficientemente motivadas y válidas respecto de su negativa, el trabajador puede acudir a la vía judicial, presentando una demanda, con la finalidad de que se declare la nulidad de la decisión del empresario y, a tal fin, se ordene su reincorporación a la situación precedente.

Resulta evidente entender que la vuelta a las condiciones anteriores a la adaptación de jornada no es automática, siendo necesario solicitar el regreso. A este respecto, resultaría pertinente que, a través de la negociación colectiva o de la negociación individual entre la empresa y la persona trabajadora, queden delimitados los términos del derecho de retorno a la situación precedente, con el objetivo o finalidad de evitar posibles problemáticas o conflictos⁴⁹.

⁴⁸ Unión Sindical Obrera (USO). (2020). “*Conciliación laboral: permisos retribuidos y adaptación de jornada*”.

⁴⁹ BARRIOS BAUDOR, G.L. (2019). “*Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral*”, ob. cit. págs. 23-25.

CONCLUSIONES

Tal y como se advirtió en la introducción, el objetivo o la finalidad del presente proyecto es el de visibilizar la existencia del derecho de adaptación de las condiciones de trabajo como mecanismo conciliador entre la vida laboral, personal y familiar, previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), así como todas las condiciones y requisitos necesarios para el mismo, además de evidenciarse el procedimiento para reclamar la adaptación en vía judicial, y hacer referencia sobre el derecho de retorno a la situación laboral precedente. Para ello, el derecho de adaptación deberá valorarse desde una perspectiva crítica, con la finalidad de determinar si está o no bien configurado, si precisa o no de ajustes a nivel normativo.

Se entiende el derecho de adaptación de condiciones de trabajo como un **derecho individual** por el que las personas trabajadoras pretenden hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Sin embargo, tanto la propia normativa como también las distintas resoluciones jurisprudenciales que han ido citándose a lo largo del proyecto advierten que no se trata de un derecho absoluto. Ello debido a que las adaptaciones solicitadas deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora solicitante y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa ante la que se presenta la solicitud.

El requisito de que las adaptaciones sean **razonables y proporcionadas** reviste tal importancia hasta el punto en que, los órganos jurisdiccionales, han llegado a declarar improcedentes determinadas solicitudes en que las personas trabajadoras no acreditaron las necesidades objetivas de la adaptación de la jornada. Es por ello, por lo que se necesita que las circunstancias de las personas trabajadoras queden evidenciadas correctamente, señalando que las necesidades verdaderamente existen y están debidamente justificadas.

A este respecto, desde una perspectiva crítica, resulta oportuno señalar que la **intervención de los tribunales** en cuanto a las discrepancias suscitadas en relación con el derecho de adaptación de condiciones de trabajo previsto en el [art. 34.8 del TRLET](#), resulta suficiente y, por este motivo, se considera satisfactoria. Esta satisfacción reside en la multitud de parámetros que han ido estableciendo y delimitado a lo largo de los últimos años, que se adoptan como referencias jurisprudenciales a la hora de entender el

derecho de adaptación de condiciones de trabajo, así como todas las características y requisitos que debe reunir su solicitud y, por consiguiente, su adopción.

Los términos del derecho de adaptación deberán pactarse en la **negociación colectiva**, por ser la regulación convencional o la regla principal, y deberán establecerse las directrices, es decir, los criterios y los sistemas que deberán seguirse a la hora de solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada laboral, así como la ordenación del tiempo de trabajo y su forma de prestación. A través de esta, deberá velarse por la igualdad de sexos y, en su ausencia, deberá estarse a la **negociación individual** entre la persona trabajadora solicitante y la empresa ante la que se presenta tal solicitud.

De existir **discrepancias entre la empresa y la persona trabajadora**, se prevé un procedimiento para el ejercicio del derecho de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, que está regulado en el [art. 139 de la LRJS](#). Este procedimiento, que sirve como vía de reclamación de la adaptación de forma judicial, será de carácter urgente y gozará de una tramitación preferente.

Así, al igual que existen necesidades por las que las personas trabajadoras consideran oportuno solicitar el derecho de adaptación, estas necesidades también se extinguen o desaparecen. Por ello, el [párrafo cuarto del art. 34.8 del TRLET](#) les reconoce, a las personas trabajadoras, el derecho de solicitar el regreso a la jornada anterior o a la modalidad contractual que se tenía antes de solicitar y, por consiguiente, obtener la adaptación de las condiciones de trabajo.

Por todo lo expuesto hasta el momento y, después de analizar profundamente el contenido del [art. 34.8 del TRLET](#), así como todos los cuerpos normativos que han ido citándose a lo largo de la redacción de este proyecto, con la cita de las distintas resoluciones jurisprudenciales, resulta oportuno concluir que la **actual configuración del marco legal** ha ido adaptándose a las nuevas realidades sociales que han ido surgiendo a lo largo de los años.

Estas realidades sociales, como es el caso de la introducción de la mujer en el mundo laboral o la reciente vivencia de la pandemia mundial sufrida por la COVID-19, han creado la necesidad de modificar el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo regulado en el [art. 34.8 del TRLET](#).

Asimismo, la doctrina y la jurisprudencia han ido delimitando y configurando este derecho de adaptación, estableciendo aquellas personas con legitimación activa para solicitarlo y la necesidad de que las adaptaciones solicitadas cumplan ciertos requisitos, tanto en relación con la esfera de la persona solicitante como también en la esfera de la empresa ante la que se presenta tal solicitud.

También han ido señalándose los procedimientos a través de los cuales debe ejercerse el derecho de adaptación, delimitándose que será la negociación colectiva la regla convencional o principal y, en ausencia de esta, deberá estarse a lo contemplado en la negociación individual entre la persona trabajadora y la empresa ante la que se presenta la solicitud de adaptación. Finalmente, se les reconoce a las personas trabajadoras la posibilidad de reclamar su derecho de adaptación de condiciones de trabajo a través de la vía judicial, siguiendo el procedimiento previsto en el [art. 139 de la LRJS](#), así como también se les reconoce el derecho de retorno a la situación precedente.

BIBLIOGRAFÍA

I. DOCTRINA

A. Artículos doctrinales

- BARRIOS BAUDOR, G.L. (2019). “*Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral*”. BIB 2019\8340. Universidad Rey Juan Carlos. Revista Aranzadi Doctrinal Núm. 9/2019. Editorial Aranzadi, S.A.U. [En línea], extraído el 10 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b00000186e49ad19f4bf4ef9c&marginal=BIB\2019\8340&docguid=I397bceb0d87111e993e701000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=

B. Artículos en Revistas Electrónicas

- AGUSTÍ MARGALL, J. (2019). “*El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento*”. Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia, ISSN 2695-9321, N°. 199, 2019, págs. 16-36. [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <http://www.juecesdemocracia.es/2019/05/06/revista-jurisdiccion-social-199-abril-2019/>
- SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, V. (2023). “*Procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente*”. Práctico Laboral. vLex. [En línea], extraído el 27 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/Procedimiento+para+el+ejercicio+>

de+los+derechos+de+conciliaci%C3%B3n+de+la+vida+personal%2C+familiar+y+laboral%2C+reconocidos+legal+o+convencionalmente/#vid/procedimiento-ejercicio-derechos-conciliacion-576551198

C. Informes internacionales

- Fundación Eurofond. (2021). “*Employment and labor markets. COVID-2019: Implications for employment and working life*”. ISBN 978-92-897-2162-2. [En línea], extraído el 13 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf

D. Libros

- ARANZADI (2020). “*Contenido del contrato y condiciones de trabajo (Apartados 1 a 5)*”. Practicum Social 2020. BIB 2020\8782. Editorial Aranzadi, S.A.U., Octubre de 2020. ISBN 978-84-1308-475-6. [En línea], extraído el 28 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK https://insignis-aranzadidigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad6adc5000001877b15fabbc745957e&marginal=BIB\2020\8782&docguid=I6bd89cc08f3811ea9c718dfc5328eb36&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=
- MARTÍNEZ TORREGROSA, E. (2023). “*La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación*”. MALDONADO MONTOYA, J.P., MARÍN MORAL, I., y SEMPERE NAVARRO, A.V. “*La reordenación del tiempo de trabajo*”. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Vol 1, 2022, ISBN 9788434028715. [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-274

- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. (2023). “*El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial*”. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, LVI (2023) 95-120. ISSN: 1133-3677. N.º 56, 2023. Págs. 95-120. [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8789549>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). “*El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*”. ISBN 978-92-2-035618-0 (PDF web). Págs. 11 y 12. [En línea], extraído el 13 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_848363.pdf

II. NOTICIAS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

III. NORMATIVA

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado núm. 255, de 24 de octubre de 2015. [En línea], extraído el 10 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado núm. 57, de 07 de marzo de 2019. [En línea], extraído el 10 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado núm. 245, de 11 de octubre de 2011. [En línea], extraído el 20 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007. [En línea],

Alba Gregori Gonzalez

extraído el 27 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021. [En línea], extraído el 10 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona (2022-2024). Código de convenio núm. 08000795011994. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona en 31 de enero de 2023. [En línea], extraído el 17 de mayo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/conveni-comerc-textil-bcn-2022-2024.pdf>
- Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín. Boletín Oficial del Estado núm. 85, de 19 de abril de 2023. [En línea], extraído el 19 de mayo de 2023, disponible en HYPERLINK https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8926
- Resolución de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes. Boletín Oficial del Estado núm. 113, de 12 de mayo de 2023. [En línea], extraído el 19 de mayo de 2023, disponible en HYPERLINK https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-11286
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea. L 188/79, de 12 de julio de 2019. [En línea], extraído el 15 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. [En línea], extraído el 11 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

IV. RESOLUCIONES JURISPRUDENCIALES

- Sentencia núm. 817/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 30 de septiembre de 2020 (ECLI:ES:TSJM:2020:12613). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf959b7657c02ac2/20210121>
- Sentencia núm. 472/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, de 01 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:1276). [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4910a30ca23dfb2f/20210503>
- Sentencia núm. 711/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Cáceres), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 17 de noviembre de 2021 (ECLI:ES:TSJEXT:2021:1547). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f4703c3b8aa7fb1e/20220118>
- Sentencia núm. 520/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 30 de septiembre de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:11771). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c65ea361d94bdf62a0a8778d75e36f0d/20221028>
- Sentencia núm. 426/2019 del Juzgado de lo Social de Castilla y León (Valladolid), Sección 1ª, de 22 de noviembre de 2019 (ECLI:ES:JSO:2019:4880). [En línea], extraído el 15 de marzo de 2023,

Alba Gregori Gonzalez

- disponible en [HYPERLINK
https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6846d7faa244aa93/20200205](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6846d7faa244aa93/20200205)
- Sentencia recurso núm. 1934/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 11 de septiembre de 2020 (ECLI:ES:TSJGAL:2020:5214). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK
https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/817f91496f7c17db/20201103](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/817f91496f7c17db/20201103)
 - Sentencia núm. 3657/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 22 de septiembre de 2020 (ECLI:ES:TSJGAL:2020:5266). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK
https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c61bcb11d5297344/20201104](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c61bcb11d5297344/20201104)
 - Sentencia núm. 1838/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 21 de marzo de 2022 (ECLI:ES:TSJCAT:2022:2976). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK
https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fd8a2225bc033bbb/20220516](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fd8a2225bc033bbb/20220516)
 - Sentencia núm. 3634/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 07 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJCAT:2021:6969). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK
https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8486532c321326f6/20210915](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8486532c321326f6/20210915)
 - Sentencia núm. 713/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Oviedo), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 28 de abril de 2020

- (ECLI:ES:TSJAS:2020:1045). [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/268170299fdbec63/20200701](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/268170299fdbec63/20200701)
- Sentencia núm. 995/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Oviedo), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 17 de mayo de 2022 (ECLI:ES:TSJAS:2022:1489). [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/aef43420c0d15768a0a8778d75e36f0d/20220615](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/aef43420c0d15768a0a8778d75e36f0d/20220615)
 - Sentencia recurso núm. 3191/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 05 de febrero de 2021 (ECLI:ES:TSJJGAL:2021:1056). [En línea], extraído el 15 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ce3be0f1928042da/20210419](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ce3be0f1928042da/20210419)
 - Sentencia núm. 541/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 03 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TSJGAL:2022:970). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/246d47577cbdcdf5/20220303](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/246d47577cbdcdf5/20220303)
 - Sentencia núm. 329/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, de 17 de mayo de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:6652). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3d5063a91b9bd1bda0a8778d75e36f0d/20220620](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3d5063a91b9bd1bda0a8778d75e36f0d/20220620)
 - Sentencia núm. 335/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (A Coruña), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 25 de mayo de 2021

- (ECLI:ES:TSJGAL:2021:2449). [En línea], extraído el 15 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7c80b09aa1cbc793/20210616](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7c80b09aa1cbc793/20210616)
- Sentencia núm. 90/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Cáceres), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 13 de febrero de 2020 (ECLI:ES:TSJEXT:2020:324). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3e8ff504df3efb34/20200522](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3e8ff504df3efb34/20200522)
 - Sentencia núm. 494/2019 del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 23, de 29 de noviembre de 2019 (ECLI:ES:JSO:2019:4893). [En línea], extraído el 15 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/144c45956aa82e6c/20200217](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/144c45956aa82e6c/20200217)
 - Sentencia núm. 133/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección, 6ª, de 28 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:3176). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8f5c7bfe1e1f514e/2020421](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8f5c7bfe1e1f514e/2020421)
 - Sentencia núm. 687/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 21 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJM:2021:8821). [En línea], extraído el 31 de marzo de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3cf7cdd9fc55cd6d/20211104](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3cf7cdd9fc55cd6d/20211104)
 - Sentencia núm. 1028/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, de 16 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:13928). [En línea], extraído el 1 de abril de 2023, disponible en [HYPERLINK https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3cf7cdd9fc55cd6d/20211104](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3cf7cdd9fc55cd6d/20211104)

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d384097a0ae498a4a0a8778d75e36f0d/20221215>

- Sentencia núm. 3/2007 del Tribunal Constitucional, Sala Primera, de 15 de enero de 2007 (ECLI:ES:TC:2007:3). [En línea], extraído el 20 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5970>
- Sentencia recurso núm. 478/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, Sección 1ª, de 26 de octubre de 2020 (ECLI:ES:TSJCL:2020:3433). [En línea], extraído el 27 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/90e585730b8469fe/20201125>

IV. PÁGINAS WEBS

- Epdata. (2021). “*Conciliación de la vida laboral y familiar en España, estadísticas, datos y gráficos*”. En línea, extraído el 18 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.epdata.es/datos/conciliacion-vida-laboral-familiar-espana-estadisticas-datos-graficos/383>
- Instituto de las Mujeres. Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. “*Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*”. [En línea], extraído el 18 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. “*Nacimiento y cuidado del menor. Informes estadísticos. Nacimiento y cuidado del menor Enero-Diciembre 2022*”. En línea, extraído el 1 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cba8c56c-9f92-4525-8da4-5ec8d8411e60/NACIMIENTO_CUIDADO_MENOR_enero_diciembre+%28w eb%29_2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=R

OOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ570VB2000-cba8c56c-9f92-4525-8da4-5ec8d8411e60-onNWQkT

- BANCO MUNDIAL. (2022). “*Aproximadamente 2400 millones de mujeres en el mundo no tienen los mismos derechos que los hombres*”. [En línea], extraído el 2 de mayo de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. (2019). “*El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral*”. [En línea], extraído el 20 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.elforodelabos.es/2019/04/el-nuevo-derecho-a-solicitar-adaptaciones-razonables-por-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/>
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2019). “*La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad*”. [En línea], extraído el 20 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/rodriguez_noticias_cielo_n4_2019.pdf
- Unión Sindical Obrera (USO). (2020). “*Conciliación laboral: permisos retribuidos y adaptación de jornada*”. [En línea], extraído el 27 de abril de 2023, disponible en HYPERLINK <https://www.uso.es/conciliacion-laboral-permisos-retribuidos-y-adaptacion-de-jornada/>