

LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN EX ARTÍCULO 34.8 ET: UN ANÁLISIS CRÍTICO A LA LUZ DEL RD-LEY 5/2023 Y DE LOS ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES¹

Silvia Fernández Martínez²

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela

Abstract

El artículo examina las últimas modificaciones introducidas por el RD-ley 5/2023 en el régimen jurídico del derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones en las condiciones de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET. En concreto, se realiza un análisis jurisprudencial de las cuestiones más controvertidas sobre su ejercicio y se plantea la posibilidad de tomar en consideración la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo a la hora de efectuar el juicio de ponderación entre las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las organizativas y productivas de la empresa.

This paper examines the latest modifications introduced by RD-Law 5/2023 in the legal regime of the right of workers to request adaptations to their working conditions, in order to make their right to work-life balance, regulated in artículo 34.8 ET, effective. Specifically, a case law analysis is carried out on the most controversial issues regarding the exercise of this right and the possibility of taking into consideration the perspective of health and safety at work when weighing up the needs of the worker and the organisational and productive needs of the company.

Title: The adaptation of working conditions for reasons of conciliation ex article 34.8 ET: a critical analysis in the light of rd-law 5/2023 and recent judicial pronouncements

Palabras clave: adaptación, condiciones de trabajo, conciliación, corresponsabilidad.

Key words: adaptation, working conditions, work-life balance, shared responsibility.

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto europeo *Increasing Metalworkers' representatives' Awareness and Skills on Mental Health Protection & Promotion in the Workplace - IncreMe(n)tal* (1237 SOCPL-2023-INFO-WK). El trabajo también se enmarca en el Grupo de Investigación GI-1876 "Empresa y Administración" de la Universidad de Santiago de Compostela. Grupo de Referencia Competitiva del Sistema Universitario de Galicia - ED431C 2023/29. Xunta de Galicia.

² Miembro del Instituto de Estudos e Desenvolvimento de Galicia (IDEGA).

IUSLabor 2/2024, ISSN 1699-2938, p. 36-77

DOI. 10.31009/IUSLabor.2024.i02.02

Fecha envío: 12.2.2024 | Fecha aceptación: 5.4.2024 | Fecha publicación: 21.6.2024

Sumario

1. Introducción
2. La tipología de adaptaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 34.8 ET
3. Ámbito de aplicación subjetivo
4. Regulación de los términos de ejercicio del derecho
 - 4.1. Remisión a la negociación colectiva y proceso supletorio
 - 4.2. Reversibilidad de las adaptaciones
5. Alcance del derecho y principales lagunas del artículo 34.8 ET
6. La adaptación de condiciones de trabajo ex. artículo 34.8 ET como medida preventiva
7. Protección frente al despido
8. Valoraciones finales
9. Bibliografía

1. Introducción

Ya desde la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se ha venido apostando por la introducción de derechos de conciliación relacionados con el tiempo de trabajo. El factor “*tiempo*” se configura como el elemento básico sobre el que se asientan gran parte de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y, de hecho, el tiempo que se dedica al trabajo es uno de los principales determinantes de las dificultades para conciliar³. Por lo tanto, no cabe duda de que hay una importante conexión entre tiempo de trabajo y conciliación. Ahora bien, no se debe olvidar que las medidas de conciliación también están vinculadas con la salud laboral. De hecho, cuando las responsabilidades familiares y laborales se obstaculizan entre sí, puede generarse una colisión entre el trabajo remunerado y el doméstico y de cuidados a la familia, que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha denominado “*conflicto trabajo-familia*”. El citado conflicto puede provocar problemas de salud y, por lo tanto, se considera un factor de riesgo psicosocial⁴. Los estudios en la materia muestran cómo las principales causas del conflicto trabajo-familia son las políticas de conciliación, el número de horas trabajadas y la ordenación de la jornada. En consecuencia, no cabe duda de que es necesario intervenir tanto a nivel político e institucional como desde el ámbito laboral para mejorar la conciliación, reducir el conflicto trabajo-familia y proteger, así, la salud de la población trabajadora⁵.

Si bien, de entre las distintas medidas de conciliación existentes, en un primer momento, se dio prioridad a la reducción de jornada y a la excedencia⁶, la doctrina ya había llamado la atención acerca de los problemas que planteaban las citadas figuras. Por un lado, en términos de disminución en el primer caso, y de pérdida en el segundo, de la retribución de la persona trabajadora que ejerce los mencionados derechos. Por otro lado, también desde el punto de vista de la carrera profesional, sobre todo de las mujeres, que eran -y siguen siendo- las que, mayoritariamente, los ejercían⁷. En consecuencia, cabe entender

³ MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Prólogo”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (directora), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta, Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, p. VIII.

⁴ INSST, *Nota Técnica de Prevención 1185. Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, 2023, p. 2.

⁵ INSST, *Nota Técnica de Prevención 1186 Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*, 2023, p. 2.

⁶ La exposición de motivos de la Ley 39/1999 señalaba que se ampliaba “*el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población*”.

⁷ CORDERO GORDILLO, Vanessa, “El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España: ¿un derecho vacío de contenido?”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (directora), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica*:

que la reducción de jornada y la excedencia no siempre son la solución más idónea para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que, en palabras de Ballester Pastor, “una política de conciliación adecuada no es la que simplemente asegura permisos (derecho de ausencia), sino la que, consciente de los efectos de tales medidas, propugna predominantemente la acomodación temporal y la adaptación del trabajo (derecho a la presencia)”⁸. La diferencia fundamental entre los “derechos de ausencia” y los “derechos a la presencia” radica en que, mientras que los primeros permiten a la persona trabajadora la suspensión temporal de la prestación laboral (permisos, excedencias, etc.), los segundos implican que la persona trabajadora va a continuar prestando servicios, pero con determinadas adaptaciones, que le posibiliten conciliar su vida familiar y laboral.

Frente a la aproximación tradicional del ordenamiento jurídico español a la conciliación desde la perspectiva de los “derechos de ausencia”, a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), se empezaron a promover los denominados “derechos de presencia”, en particular, mediante la introducción (por parte de la disposición adicional décimo primera de la citada norma) de un nuevo apartado – el 8- en el artículo 34 ET 1995⁹, en el que se regulaba el derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo. A pesar de las diversas controversias que supuso la aplicación de la versión inicial del artículo 34.8 ET 1995¹⁰, lo cierto es que la configuración de la adaptación de la jornada como medida de conciliación supuso un indudable avance, ya que esta plantea una serie de ventajas con respecto a la reducción de la jornada, en particular, porque no implica una

estudios desde el derecho internacional y comparado, Delta, Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, p. 203.

⁸ BALLESTER PASTOR, María Amparo, “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista de derecho social*, nº 57, 2012, p. 105.

⁹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. La versión inicial del artículo 34.8 ET 1995 señalaba que “*el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla*”.

¹⁰ En particular, porque la versión inicial del artículo 34.8 ET 1995 señalaba que los términos de ejercicio del derecho tenían que determinarse en la negociación colectiva o el acuerdo individual entre el empresario y la persona trabajadora y, al contrario de lo que ocurre en la actualidad, no se recogía un procedimiento supletorio. En consecuencia, una parte de los tribunales negaba la posibilidad de ejercitar el citado derecho cuando no existía regulación en el convenio colectivo de aplicación o no se llegaba a un acuerdo entre las partes. Para un análisis por extenso, véase MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María, “La difícil aplicación del derecho de adaptación de la jornada por razones familiares y personales en defecto de acuerdo colectivo al respecto”, *Tribunal social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 235, 2010, p. 32.

disminución de la retribución y tampoco una desconexión con el trabajo¹¹. En este sentido, no cabe olvidar que la LO 3/2007 reconocía el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y pretendía fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En concreto, el artículo 44 LO 3/2007 estableció que “*los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio*”.

Así las cosas, aunque parece haber empezado a recibir una mayor atención por parte de la doctrina y de la jurisprudencia de forma relativamente reciente, lo cierto es que, tal y como se ha señalado, el derecho actualmente regulado en el artículo 34.8 ET¹², no es nuevo, sino que está presente en nuestro ordenamiento desde hace casi dos décadas. Ahora bien, se trata de un precepto que ha experimentado diversas modificaciones a lo largo de los años. En un primer momento, aquel fue reformado por el artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que añadió un nuevo párrafo, en el que se ejemplificaban algunas de las modalidades de ejercicio de la adaptación de la duración y distribución de la jornada¹³.

En cualquier caso, la reforma más importante que ha experimentado el artículo 34.8 ET ha sido, sin duda, la llevada a cabo por el 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, de la que se dará cuenta en los siguientes apartados.

De forma más reciente, el artículo 34.8 ET ha sido reformado, nuevamente, por el artículo 127 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que, en su libro segundo, procede a la trasposición, en el ordenamiento jurídico español, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Si bien el propio preámbulo del RD-ley 5/2023 señala que el referido artículo ya había sido modificado por el RD-ley 6/2019 (a efectos de incrementar el ámbito del derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo), el citado RD-ley 5/2023 aclara que, dado que el RD-ley 6/2019

¹¹ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, n° 273, 2019, p. 860.

¹² Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

¹³ El precepto se refería a la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos.

es anterior a la promulgación de la Directiva 2019/1158, es necesario realizar una serie de ajustes puntuales en aquel, para que se acomode, totalmente, a lo dispuesto en el artículo 9 de la Directiva, sobre fórmulas de trabajo flexible.

Antes de entrar a analizar su régimen jurídico, es necesario recordar que, tal y como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional, al igual que el resto de los derechos de conciliación, el regulado en el artículo 34.8 ET tiene una dimensión constitucional y se vincula tanto con el derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (artículo 14 CE) como con el mandato de protección a la familia y de la infancia (artículo 39 CE). Por lo tanto, la citada dimensión constitucional debe *“prevaler y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar”*¹⁴. Ahora bien, además de la conexión con los citados derechos constitucionales, también puede apreciarse una vinculación de las medidas de conciliación con el derecho a la protección de la salud (artículo 43 CE)¹⁵ y con el mandato a los poderes públicos, previsto en el 40.2 CE, de velar por la seguridad y salud en el trabajo. Así las cosas, cabe plantear que esta última dimensión también se tenga en cuenta a la hora de interpretar las controversias que puedan plantearse en la aplicación del artículo 34.8 ET. Asimismo, tal y como se pondrá de manifiesto, para resolver las citadas controversias también puede resultar necesario tomar en consideración el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18 CE) y el derecho a la libertad de empresa (artículo 38 CE).

Por último, cabe dejar claro ya (pues ello va a tener efectos en las consideraciones que se harán posteriormente) que no se puede confundir la posibilidad de reducir la jornada regulada en el artículo 37.6 ET con el derecho a solicitar adaptaciones en aquella y en el tiempo de trabajo, pero también en la forma de la prestación, previsto en el artículo 34.8 ET¹⁶. Asimismo, también hay que distinguir este último derecho de los permisos previstos en el artículo 37 y en el nuevo artículo 48 bis ET. De hecho, según el inciso octavo del referido artículo, las adaptaciones que entran dentro del ámbito de aplicación de aquel serán compatibles con los mencionados permisos.

¹⁴ Véanse, por todas, las STC 3/2007, de 15 de enero (BOE nº 40, de 15 de febrero de 2007) y 26/2011, de 14 de marzo (BOE nº 86, de 11 de abril de 2011).

¹⁵ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz, “El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, nº 156, 2021, p. 13.

¹⁶ Así lo aclaró la STC 24/2011, de 14 de marzo (BOE nº 86, de 11 de abril de 2011), que señaló que *“nos encontramos con una doble regulación jurídica que no se puede confundir”*. En esta misma línea se ha pronunciado recientemente la STS de 21 de noviembre de 2023 (rec. nº 3576/2020), que resuelve un asunto sobre reducción de jornada y aclara que la actora no había ejercitado la posibilidad de adaptación de su jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 34.8 ET.

2. La tipología de adaptaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 34.8 ET

Pese a que la terminología utilizada por el primer inciso del artículo 34.8 ET -que el RD-ley 5/2023 ha mantenido inalterada- no coincide con la manejada en la Directiva 2019/1158, se entiende que el derecho a solicitar adaptaciones de las condiciones de trabajo regulado en el mencionado precepto estatutario se corresponde con el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible previsto en la Directiva¹⁷. Las citadas “*fórmulas de trabajo flexible*” se definen, en el artículo 3.1.f) de la Directiva, de manera amplia, como “*la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo*”. En todo caso, la doctrina ha entendido que el legislador español utiliza de manera intencionada un término tan amplio como el de adaptación, para poner el foco en la capacidad de la persona trabajadora de flexibilizar y adecuar las condiciones de trabajo a sus necesidades o intereses concretos¹⁸. De hecho, el aumento de la autonomía y control de la persona trabajadora sobre su jornada, en particular, mediante la flexibilidad horaria, se considera una de las medidas que habrá que tener especialmente en cuenta a la hora de planificar las medidas preventivas para hacer frente al conflicto trabajo-familia¹⁹. Con todo, no cabe olvidar que este tipo de medidas de flexibilidad en los tiempos también pueden llegar a ser muy contraproducentes, por ejemplo, si existe una gran carga de trabajo²⁰.

En cualquier caso, en primer lugar, tomando en consideración lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, es necesario delimitar qué tipo de adaptaciones quedan comprendidas en el ámbito de aplicación del derecho regulado en el artículo 34.8 ET. En particular, es preciso analizar si aquellas se limitan, exclusivamente, a las relacionadas con la jornada y el tiempo de trabajo o si también caben otras. En concreto, dado que el artículo 34 del ET versa sobre la jornada y está situado en la sección 5ª del mismo, que lleva por rúbrica “*tiempo de trabajo*”, resulta pertinente reflexionar sobre si su ubicación sistemática puede influir a la hora de determinar el tipo de adaptaciones que la persona trabajadora puede solicitar para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

¹⁷ Véase, MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad. La (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023, p. 141, quien señala que el artículo 34.8 ET traspone en el ordenamiento jurídico español las fórmulas de trabajo flexible exigidas por el artículo 9 Directiva 2019/1158.

¹⁸ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 19, 2023, p. 6.

¹⁹ INSST, *Nota Técnica de Prevención 1186*, op. cit., p. 3.

²⁰ *Ibidem*, p. 4.

Por un lado, el artículo 34.8 ET se refiere a las adaptaciones tanto de la duración como de la distribución de la jornada, incluyendo también la ordenación del tiempo de trabajo. Aunque comúnmente, en contraste con el derecho a la reducción de la jornada regulado en el artículo 37.6 ET, el derecho regulado en el artículo 34.8 ET se asocia con las adaptaciones en la jornada que no impliquen una reducción de la misma, es esencial tener presente que, desde su primera versión, el citado precepto hace referencia a la adaptación de la duración de la jornada. Esta mención no ha sido eliminada en ninguna de las sucesivas reformas que ha experimentado aquel y también se encuentra en la definición de “*fórmulas de trabajo flexible*” de la Directiva 2019/1158. Por lo tanto, cabe entender que, en el ámbito de aplicación del derecho objeto de estudio, se incluyen las reducciones en la duración de la jornada que no se correspondan con los porcentajes exigidos en otras disposiciones²¹, como, por ejemplo, los especificados en el artículo 37.6 ET²². En otras palabras, por la vía del 34.8 ET, se podrían solicitar reducciones de jornada o bien muy pequeñas (inferiores a un octavo) o bien muy amplias (superiores a la mitad de la jornada).

Por otro lado, en cuanto a las adaptaciones en la distribución de la jornada y en la ordenación del tiempo de trabajo, es importante destacar que, si bien la referencia a las primeras ha estado presente en el precepto estatutario desde su versión inicial, la alusión a la ordenación del tiempo de trabajo fue incorporada por el RD-ley 6/2019. En todo caso, en la actualidad, el citado artículo no especifica las medidas concretas comprendidas en su ámbito de aplicación. No obstante, antes de la reforma llevaba a cabo por el RD-ley 6/2019, el artículo 34.8 ET sí que proporcionaba ejemplos concretos de las medidas que podían quedar incluidas; en concreto, se mencionaba, de manera expresa, la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos.

Si bien una parte de la doctrina aboga por la inclusión de un catálogo de las medidas concretas que podría englobar la expresión “*adaptación de las condiciones de trabajo*”²³, otros autores no comparten la necesidad de recoger una formulación más detallada. La argumentación de estos últimos se centra en la importancia de que la flexibilidad y la adaptación se ajusten a la diversidad de circunstancias o necesidades, espacio que podría ser cubierto por la negociación colectiva²⁴. La eliminación de los ejemplos de medidas llevada a cabo por el RD-ley 6/2019 parece sugerir que el legislador español no consideró

²¹ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada *ex* artículo 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 73.

²² Como mínimo un octavo y como máximo la mitad de la duración de la jornada.

²³ MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *op. cit.*, p. 152.

²⁴ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 6.

indispensable recoger una referencia explícita a los mismos. Al contrario, aquel optó por el uso de una expresión amplia, que pueda abarcar diversos tipos de adaptaciones.

Así, cabe compartir la opinión de aquellos que sostienen que el artículo 34.8 ET emplea una expresión sumamente amplia²⁵. En consecuencia, considerando su ubicación sistemática en el ET, no cabe duda de que quedaría comprendida en el ámbito de aplicación de este artículo cualquier tipo de modificación en la organización de la jornada y del tiempo de trabajo. Se ha admitido que este tipo de adaptaciones incluye la concreción horaria, que puede consistir en medidas tales como la modificación del horario de trabajo²⁶, el cambio o elección del turno de trabajo²⁷, la conversión en jornada continuada de la que no lo es²⁸, la flexibilidad en la entrada o la salida, y en general, la ordenación flexible del tiempo de trabajo²⁹.

Asimismo, el RD-ley 6/2019 también introdujo otro cambio importante en el artículo 34.8 ET con respecto al tipo de adaptaciones que forman parte de su ámbito de aplicación. Desde entonces, a pesar de su ubicación en la sección del ET dedicada al tiempo de trabajo, el artículo no solo se refiere a las adaptaciones en aquel, sino que también engloba las adaptaciones en la forma de la prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia. Ahora bien, el citado precepto no proporciona una definición de lo que se entiende por “*forma de la prestación*”, limitándose a citar el trabajo a distancia como uno de los ejemplos en los que podría consistir aquella.

En este contexto, cabe plantearse si la expresión “*forma de la prestación*” podría abarcar también otro tipo de modificaciones distintas al trabajo a distancia, pero relacionadas con el lugar de trabajo, como, por ejemplo, el cambio de centro de trabajo a otra localidad. De hecho, ya son varias las sentencias que han tenido que resolver esta cuestión. En primer lugar, es preciso citar, por su relevancia, la sentencia del Tribunal Superior de

²⁵ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo”, *op. cit.*, p. 74.

²⁶ Véase, por ejemplo, la STSJ Madrid de 16 de noviembre de 2022 (rec. n° 584/2020), en la que se estima la solicitud de concreción horaria de 6:45 a 14:15h.

²⁷ Aunque ha habido ciertas controversias al respecto, la doctrina entiende que, si se realiza una interpretación flexible del término “adaptación”, cabe incluir la elección o el cambio en el turno de trabajo. En este sentido, véase, IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo”, *op. cit.*, p. 76. En este sentido, véase, por ejemplo, la STSJ Islas Canarias de 9 de mayo de 2022 (rec. n° 317/2022) que estima la solicitud de la trabajadora de concretar su jornada de trabajo en turno de mañana.

²⁸ STS de 24 de julio de 2017 (rec. n° 245/2016).

²⁹ Una enumeración más específica de las posibles fórmulas de adaptación que tendrían cabida en el artículo 34.8 ET, puede consultarse en IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo”, *op. cit.*, p. 75.

Justicia de Galicia, de 25 de mayo de 2021³⁰. En este caso, la sentencia realiza una interpretación amplia³¹ de la expresión “*forma de la prestación*” y entiende que esta “*se puede concretar en todos los aspectos de la prestación de servicios (no especificada en la lista del artículo 34.8 ET), que vienen a conformar el contenido del contrato de trabajo*”. Por lo tanto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia llega a la conclusión de que el precepto objeto de estudio ampara un cambio de centro de trabajo por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre y cuando concurren, en el caso concreto, el resto de los requisitos exigidos en aquel. En sentencias posteriores, el propio Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha matizado que el hecho de que el cambio de centro tenga cabida en el artículo 34.8 ET no determina que deba concederse sin más, cuando no parece una medida proporcionada o razonable³². De forma más reciente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid también ha entendido que el término “*forma de la prestación*” ampara la posibilidad de reivindicar el cambio de trabajo de trabajo, especialmente si se tiene en cuenta la génesis y la finalidad global del artículo 34.8 ET³³.

No obstante, también es posible encontrar alguna otra sentencia, incluso del propio Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en este caso de 26 de julio de 2023, en la que se rechaza dicha posibilidad, alegando que el artículo 34.8 ET “*no prevé el derecho del trabajador al traslado por motivos de cuidado de familiares para conciliación de la vida familiar y laboral, sino la adaptación y distribución de la jornada*”³⁴.

Tal y como puede apreciarse, no se trata de una cuestión pacífica o sencilla, ya que, además de que el precepto estatutario no lo menciona de manera expresa, el artículo 40 ET no contempla la movilidad geográfica como una medida para favorecer la

³⁰ STSJ Galicia de 25 de mayo de 2021 (rec. n° 335/2021). Ponente Luis Fernando DE CASTRO MEJUTO. En el supuesto que resuelve, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia llega a la conclusión de que la actora sí que tenía derecho a “*adaptar geográficamente su contrato*”, y, por tanto, al traslado al centro de trabajo que la empresa tenía en otra localidad. En el mismo sentido, véase SJS Barcelona de 13 de marzo de 2023 (procedimiento n° 962/2022) y STSJ Islas Canarias de 21 de julio de 2020 (rec. n° 215/2020).

³¹ En palabras del Prof. Eduardo ROJO TORRECILLA, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia realiza una “interpretación integradora” del artículo 34.8 ET. Véase, ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Interpretación integradora del artículo 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n° 6, 2021, p. 1.

³² En este sentido, STSJ Galicia de 21 de abril de 2022 (rec. n° 202/2022) (Ponente Isabel Olmo Pares) y de 30 de junio de 2021 (rec. n° 4509/2020) (Ponente Emilio Fernández De Mata). De hecho, en estos dos supuestos, el Tribunal Superior de Justicia desestima las solicitudes de traslado.

³³ STSJ Madrid de 27 de enero de 2023 (rec. n° 1254/2022). En el mismo sentido, SJS Burgos de 24 de julio de 2023 (procedimiento n° 213/2023).

³⁴ Rec. n° 1526/2023. Ponente Alexandre Pazos Pérez.

conciliación, más allá de lo dispuesto en el artículo 40.3 ET³⁵, en el caso de dos cónyuges que trabajen en la misma empresa, y en el artículo 40.4 ET, en relación con las víctimas de violencia de género³⁶. Esta complejidad se ve agravada porque la Directiva 2019/1158 tampoco incluye el cambio de centro de trabajo en el concepto de “*fórmulas de trabajo flexible*”.

En todo caso, es posible deducir que el legislador español no pretende restringir las adaptaciones en la forma de la prestación únicamente al trabajo a distancia. De ser así, habría mencionado, exclusivamente, esta modalidad de prestación de servicios, evitando el uso de un concepto jurídico indeterminado como el de “*forma de la prestación*”, expresión que, además, no se maneja en ningún otro artículo del ET. Por lo tanto, cabe entender que, en la actualidad, no solo es posible solicitar adaptaciones relacionadas con el tiempo de trabajo, sino también otras diferentes, que pueden afectar, en términos generales, a la manera de trabajar e, incluso, al lugar donde se lleva a cabo la prestación de servicios. En este sentido, se puede concluir que el RD-ley 6/2019 ha ampliado el objeto del derecho regulado en el artículo 34.8 ET, efectuando un redimensionamiento de su ámbito material³⁷. De hecho, cada vez es más numerosa la doctrina que, junto a las formas tradicionales de flexibilidad en los horarios, abogan por implementar otras, como, por ejemplo, los cambios en el centro o lugar de trabajo, ajustes funcionales y cualquier otra modificación o alteración de las condiciones laborales que pueda estar disponible en la empresa³⁸. Una parte de la doctrina sugiere que, si se quiere que el cambio de centro de trabajo quede comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 34.8 ET, quizás sería aconsejable llevar a cabo una reubicación sistemática del precepto, que sea más acorde con sus nuevos contenidos³⁹. Sin embargo, se considera que habría sido deseable que la reforma realizada por el RD-ley 5/2023 hubiese aprovechado para aclarar esta cuestión, proporcionando una definición más precisa de lo que se entiende por “*forma de la prestación*”.

³⁵ El artículo 40.3 ET establece que “*si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo*”.

³⁶ El artículo 40.4 ET señala que “*las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo*”.

³⁷ STSJ Galicia de 25 de mayo de 2021, *op. cit.*

³⁸ MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 19, 2023, p. 21. A favor de la inclusión del cambio de centro de trabajo entre las adaptaciones previstas en el artículo 34.8 ET también se muestra ROJO TORRECILLA, Eduardo, *op. cit.*, p. 4.

³⁹ BARRIOS BAUDOR, Guillermo, “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 9, 2019, p. 12.

Por otro lado, en relación con el trabajo a distancia, desde la incorporación de su mención expresa en el artículo 34.8 ET, ya han sido varias las sentencias que han reconocido que la solicitud de prestar servicios a distancia es una de las opciones comprendidas en el citado precepto⁴⁰. La consideración del trabajo a distancia como una de las adaptaciones que la persona trabajadora puede solicitar por motivos de conciliación se alinea con lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, que, al definir las “*fórmulas de trabajo flexible*”, incluye, expresamente, la posibilidad de acogerse a modalidades de trabajo a distancia. Ahora bien, lógicamente, la viabilidad de la adaptación en este caso está condicionada por la naturaleza de la prestación laboral realizada, lo que implica que aquellas personas cuyos trabajos no pueden llevarse a cabo a distancia quedan excluidas de la opción de solicitar esta adaptación para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En tales situaciones, sería necesario explorar otras alternativas disponibles.

En cualquier caso, pese a que, de forma pacífica se ha venido entendiendo que el trabajo a distancia y el teletrabajo favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral⁴¹, esta afirmación no siempre es válida⁴². Por un lado, la jurisprudencia más reciente ha considerado que el trabajo a distancia no contribuye, automáticamente, a una mejor conciliación, sino que ello dependerá del tipo de prestación de servicios que se realice y, en particular, si existe o no flexibilidad horaria o si se trabaja por objetivos⁴³. Ahora bien, la citada flexibilidad o libertad en la gestión del tiempo de trabajo, que, en teoría, favorecería la conciliación, también puede tener sus desventajas, pues podría aumentar el

⁴⁰ Véanse, entre otras, STSJ Asturias de 19 de abril de 2022 (rec. nº 318/2022) y STSJ Madrid de 29 de junio de 2023 (rec. nº 253/2023). Esta última señala, de forma expresa, al contrario de lo que hacía la sentencia de instancia -que denegó la solicitud de prestar servicios a distancia por considerar que no había normativa al respecto-, que el derecho al teletrabajo como medida de conciliación está contemplado en el artículo 34.8 ET.

⁴¹ MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *IUSLabor*, nº 2, 2017, p. 1.

⁴² Para un análisis en profundidad de las ventajas y desventajas del trabajo a distancia, véase, CORDERO GORDILLO, Vanessa, “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *IUSLabor*, nº 2, 2021, p. 104 y siguientes. y ROMERO BURILLO, Ana María, *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, p. 146 y siguientes.

⁴³ Así parece reconocerlo la STSJ Galicia de 13 de noviembre de 2023 (rec. nº 3621/2023), que llega a la conclusión de que, en el caso que resuelve, “*nada se ha acreditado, ni siquiera expuesto, acerca del modo en que la trabajadora podría, sin la ayuda de una tercera persona que ya haría innecesaria la presencia de la demandante, compatibilizar el cuidado de su madre con la prestación de sus servicios de teleoperadora durante la jornada laboral*”. Además, la sentencia apunta que “*la demandante no cuenta con flexibilidad horaria ni trabaja por objetivos, tiene que cumplir con una jornada laboral y prestar una atención a los usuarios mediante comunicación con los mismos, lo que compatibiliza mal con el hecho de tener que estar alerta para el cuidado de una persona anciana que se dice necesitada de atención para todas las actividades de su vida diaria*”.

conflicto trabajo-familia, así como generar problemas de gestión del tiempo como la hiperconexión⁴⁴.

Por otra parte, es importante señalar que el RD-ley 5/2023 no ha reformado la Ley 10/2021, de 9 de julio, *de trabajo a distancia*. Dicha ley hace referencia a la conciliación y a la corresponsabilidad en su exposición de motivos y en el artículo 4.5, que establece que “*las personas que realizan trabajo a distancia tienen 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 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar*”. Ahora bien, la Ley 10/2021 no contempla un régimen específico para los casos en que la solicitud de trabajo a distancia se produzca por motivos vinculados con la conciliación. En este último supuesto, habría que estar a lo dispuesto en el artículo 34.8 ET. En consecuencia, se puede entender que el régimen aplicable al trabajo a distancia, al menos en lo que respecta al procedimiento de solicitud, a la voluntariedad para ambas partes y a la reversibilidad, es diferente cuando se solicita por la vía del artículo 34.8 ET, como medida de conciliación, en comparación con lo que ocurre cuando se hace mediante el procedimiento previsto en la Ley 10/2021, sin vinculación con aquella⁴⁵.

Con todo, hay autores que sostienen que, si es regular, la normativa general sobre trabajo a distancia sí que resultaría aplicable al trabajo a distancia por motivos de conciliación que se hubiera solicitado por la vía del artículo 34.8 ET⁴⁶. En este sentido, cabe matizar que, si se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 1 de la Ley 10/2021, a las personas a las que se les haya reconocido el derecho a prestar servicios a distancia por la vía del artículo 34.8 ET, les resultarán de aplicación los capítulos III y IV de la citada ley, que regulan, respectivamente, los derechos de las personas trabajadoras que prestan servicios en esta modalidad y las facultades de organización, dirección y control empresarial. Por lo tanto, la diferencia real entre el trabajo a distancia como medida de conciliación y el trabajo a distancia ordinario radica en la voluntariedad y en el acuerdo de trabajo a distancia, regulados en el capítulo II de la citada Ley 10/2021.

Por último, cabe señalar que, ante la falta de regulación específica del trabajo a distancia en general, y del teletrabajo en particular, como medida de conciliación en la Ley 10/2021,

⁴⁴ INSST, *Nota Técnica de Prevención 1186*, *op. cit.*, p. 4.

⁴⁵ Si el trabajador solicita el teletrabajo y no hay necesidad de conciliación, en virtud de la Ley 10/2021, el empresario puede negarse sin más. Sin embargo, si la solicitud se hace por la vía del artículo 34.8 ET, tal y como se verá después, el empresario tendrá que abrir un procedimiento específico y justificar su negativa.

⁴⁶ CORDERO GORDILLO, Vanessa, “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *op. cit.*, p. 114. La autora se refiere al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, *de trabajo a distancia*, vigente en el momento de redacción del trabajo.

la negociación colectiva adquiere un papel muy importante en este ámbito. De hecho, en algunos convenios colectivos, aunque no de manera generalizada, se incluyen alusiones a esta temática⁴⁷. Así, por ejemplo, en varios de ellos se hace una mención expresa a las necesidades de conciliación entre los motivos que justifican la autorización del paso al teletrabajo⁴⁸.

3. Ámbito de aplicación subjetivo

El artículo 34.8 ET regula un derecho a solicitar adaptaciones de las condiciones de trabajo, pero no por cualquier motivo, sino para hacer efectivo el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida familiar y laboral. Inicialmente, y hasta la adopción del RD-ley 6/2019, el referido precepto hacía referencia al “*derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”. No obstante, el citado RD-ley eliminó la referencia a la “*vida personal*”. En consecuencia, al igual que ocurre en la Directiva 2019/1158, las adaptaciones mencionadas solo pueden solicitarse para compatibilizar la vida familiar, y en concreto las necesidades de cuidado, con la vida laboral. Por lo tanto, aquellas no pueden pedirse por motivos distintos, como, por ejemplo, por cuestiones relacionadas con el ocio.

El ámbito de aplicación subjetivo del artículo 34.8 ET, es decir, la regulación de quiénes pueden solicitar las citadas adaptaciones de las condiciones de trabajo, es uno de los que ha experimentado mayores modificaciones tras la adopción del RD-ley 5/2023. En la medida en que el citado RD-ley tiene por objeto trasponer al ordenamiento jurídico español la Directiva 2019/1158, en primer lugar, cabe analizar cómo se regula este asunto en la misma.

El artículo 9 de la Directiva 2019/1158⁴⁹ establece que los Estados miembros tendrán que adoptar medidas necesarias para garantizar el derecho de los trabajadores a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. Este derecho no solo se reconoce a aquellos con hijos menores de una edad específica -que será al menos de 8 años-, sino también a los cuidadores. Ahora bien, el citado artículo no especifica quiénes son las personas titulares del derecho, ni tampoco los sujetos causantes

⁴⁷ QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda, “Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo”, en AA.VV., *Teletrabajo y Negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 80.

⁴⁸ Para un análisis pormenorizado de esta cuestión, véase ROMERO BURILLO, Ana María, “La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva” en MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María (coords.), *Nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 395-397.

⁴⁹ Para un análisis por extenso del artículo 9 Directiva de la 2019\1158, véase MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *op. cit.*, p. 128 y siguientes.

del mismo, por lo que es necesario acudir a las definiciones de ‘cuidador’ y de ‘familiar’ previstas en el artículo 3 de la Directiva 2019/1158⁵⁰.

En relación con la persona cuidadora, el artículo 3.1.d) lo define como aquel “*trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro*”. Por lo tanto, queda claro que la titularidad del derecho corresponde a todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, que tengan una serie de necesidades de cuidado respecto de otros sujetos.

En cuanto al término ‘familiar’, se considera como tal al “*hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este, cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional*”. En consecuencia, y a diferencia de la Directiva 2010/18/UE, la principal novedad de la Directiva 2019/1158 radica en que el ámbito de aplicación del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible deja de limitarse, únicamente, a las personas progenitoras, y se extiende a cualquier persona trabajadora con necesidades de cuidado respecto de los familiares citados⁵¹.

Si se realiza una comparación entre la versión del artículo 34.8 ET de 2019 y lo dispuesto en el artículo 9 de la Directiva 2019/1158, es posible apreciar que existían importantes diferencias en lo relativo al ámbito de aplicación subjetivo del derecho a solicitar adaptaciones en las condiciones de trabajo⁵². La principal divergencia se refería a los sujetos causantes del derecho, ya que, en su versión de 2019, el precepto estatutario solo hacía mención expresa a las personas trabajadoras con hijos o hijas hasta que cumplieren 12 años⁵³, pero no citaba a otros sujetos que aparecen contemplados en el concepto de “*familiar*” del artículo 3 de la Directiva 2019/1158. Así las cosas, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva, el RD-ley 5/2023 ha ampliado el número de sujetos causantes del derecho que el artículo 34.8 ET cita de manera expresa, añadiendo un tercer párrafo al mismo.

En todo caso, ya antes de la adopción del RD-ley 5/2023, una parte de la doctrina y de la jurisprudencia entendían que también eran titulares del derecho objeto de estudio aquellas personas trabajadoras que tenían obligaciones de cuidado respecto de otros familiares o

⁵⁰ MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *op. cit.*, p. 133.

⁵¹ *Ibíd.*, p. 132.

⁵² *Ibíd.*, p. 142-143.

⁵³ En concreto, el artículo 34.8 ET solo señalaba que, “*en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años*”.

convivientes, distintos de los hijos o hijas menores de 12 años⁵⁴. Por lo tanto, algunos autores consideran que no era necesario incorporar, en el artículo 34.8 ET, una enumeración de los sujetos causantes a los que se circunscribe la solicitud de adaptaciones⁵⁵. En esta línea, se afirmaba que, además de los mencionados expresamente en la versión del artículo 34.8 ET de 2019, también podían solicitar dichas adaptaciones las personas titulares del derecho a la reducción de jornada regulada en el artículo 37.6 ET, alegando que quien puede lo más (reducir la jornada) también podrá lo menos (adaptarla)⁵⁶. Ahora bien, no se comparte esta última opción interpretativa, ya que, tal y como se ha señalado, al tratarse de dos derechos distintos, su ámbito subjetivo de aplicación no tiene por qué coincidir.

El nuevo párrafo tercero del artículo 34.8 ET trata de aclarar las dudas interpretativas que se planteaban en torno al ámbito de aplicación subjetivo del derecho objeto de análisis y establece que, *“asimismo, tendrán ese derecho aquellas (personas) que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición”*.

Según la versión actual del artículo 34.8 ET, cabe entender que, además de a las que tengan hijos o hijas de hasta 12 años, el derecho a solicitar adaptaciones de las condiciones de trabajo se reconoce a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de: 1) los hijos e hijas mayores de 12 años; aunque ya antes de la reforma del referido precepto se venía admitiendo la posibilidad de presentar la solicitud de adaptación en estos casos⁵⁷, con la redacción vigente del artículo 34.8 ET no queda ninguna duda de que esto es posible; 2) el cónyuge o pareja de hecho; 3) los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora: al contrario de lo que ocurre en la reducción de jornada (artículo 37.6 ET) y en la excedencia

⁵⁴ MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *op. cit.*, p. 143.

⁵⁵ DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M^a Luisa, “La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n^o 168, 2023, p. 48.

⁵⁶ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, Margarita, “Ejercicio y dinámica del derecho”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, MONREAL BRINGSVAERD, Erik (directores), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer España: La Ley, Madrid, 2020, p. 241 y siguientes.

⁵⁷ Véase, entre otras, STSJ País Vasco de 19 de julio de 2022 (rec. n^o 1413/2022). Ahora bien, algunos autores entendían que, en el caso de los hijos con edades iguales o superiores a los 12 años, habría que alegar una justificación específica y concreta, diferente de la edad. Véase, BARRIOS BAUDOR, Guillermo, *op. cit.*, p. 16 (versión online).

(artículo 46.3 ET), en este caso, se excluye el parentesco por afinidad, por lo que, únicamente, podrán ser sujetos causantes del derecho previsto en el tan citado artículo 34.8 ET los familiares propios⁵⁸. Si bien en una sociedad envejecida como la española, lo más común será que los sujetos causantes de este grupo sean los padres de la persona trabajadora, al hacerse referencia al segundo grado de consanguinidad, también podrían llegar a serlo sus nietos⁵⁹; y 4) otras personas dependientes, cuando convivan en el mismo domicilio. El legislador no aclara si se refiere a la dependencia en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, o a una mera dependencia de hecho; tampoco indica si las personas con discapacidad quedan incluidas en esta expresión. En consecuencia, para evitar estos problemas interpretativos, y en línea con lo que ocurre en la Directiva 2019/1158 (que no se refiere a las personas dependientes), la doctrina ha entendido que hubiese sido más adecuado utilizar la expresión “*convivientes no familiares*”⁶⁰. De hecho, en este grupo podrían quedar incluidos los parientes por afinidad o los familiares por consanguinidad de un grado superior al segundo e, incluso, otras personas sin vínculos familiares.

En cuanto al requisito de la convivencia, no cabe duda de que la expresión “*en este último caso*” se refiere, exclusivamente, a las “*otras personas dependientes*”, por lo que no se exige en el resto de los supuestos⁶¹. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 34.8 ET, se entiende que la necesidad de cuidado respecto de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, de los hijos mayores de 12 años, del cónyuge o de la pareja de hecho, puede existir, aunque la persona trabajadora no conviva con ellos. Ahora bien, el mencionado precepto no clarifica aspectos cruciales, que podrían suscitar controversias en la práctica, como, por ejemplo, dónde ha de producirse la convivencia (en el domicilio de la persona titular del derecho o en el del sujeto causante) o si se requiere un periodo mínimo de convivencia previo a la presentación de la solicitud de adaptación. En todo caso, la doctrina aboga por una interpretación amplia del requisito de la convivencia⁶².

⁵⁸ Véase, NIETO ROJAS, Patricia, “La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 7, 2023, p. 83. La autora considera adecuada la limitación a los familiares propios, para evitar que sean las mujeres las que asuman, casi de manera exclusiva, los cuidados.

⁵⁹ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 10.

⁶⁰ BLASCO JOVER, Carolina, “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva *in extremis* la esencia de la ley de familias”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, nº 2, 2023, p. 16.

⁶¹ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 10.

⁶² *Ibidem*, p. 11.

Si bien el nuevo párrafo del artículo 34.8 ET ha intentado aclarar las dudas interpretativas sobre el ámbito de aplicación subjetivo del derecho que planteaba la versión anterior al RD-ley 5/2023, lo cierto es que su redacción actual ha dado lugar a la aparición de otras nuevas. En particular, las dos cuestiones en torno a las que surgen mayores interrogantes son la definición de las “necesidades de cuidado” y la obligación de justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

En primer lugar, en relación con la definición de la ‘necesidad de cuidado’, cabe recordar que, en el concepto de cuidador previsto en la Directiva 2019/1158, se hace referencia a “*la necesidad de asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave*”. No obstante, la Directiva otorga un importante poder de maniobra al legislador nacional a la hora de definir qué ha de entenderse por necesidad de asistencia o cuidado. En España, la ausencia de una definición del mencionado concepto en el artículo 34.8 ET ha llevado a la doctrina a mantener posiciones contrapuestas. Aunque todos concuerdan en la importancia de atender a las circunstancias del caso concreto, mientras que una parte de la doctrina entiende que la solicitud de adaptación ha de justificarse en una “*necesidad real, de suficiente entidad, para prestar ayuda y acompañar a la persona cuidada en circunstancias difíciles de especial importancia*”⁶³ (en la medida en que se trata de garantizar el ejercicio de un derecho con relevancia constitucional), otros autores realizan una interpretación amplia de la citada expresión⁶⁴.

En todo caso, hay que tener en cuenta que, al igual que los artículos 37.6 y 46.3 ET, relativos a la reducción de jornada y a la excedencia, el artículo 34.8 ET hace referencia a la imposibilidad de valerse por uno mismo; en este caso, debido a razones de edad, accidente o enfermedad. No obstante, las dudas interpretativas surgen porque la citada referencia aparece justo después de la mención a uno de los grupos específicos de sujetos causantes del derecho: las otras personas dependientes que convivan en el domicilio. En consecuencia, es posible plantearse si la exigencia de que no puedan valerse por sí mismas solo se aplica a estas últimas o también a los otros tres grupos de sujetos citados en el artículo, es decir, si la necesidad de cuidado ha de surgir, necesariamente en todos los casos, de la imposibilidad de valerse por uno mismo.

La mayor parte de la doctrina entiende que las citadas exigencias de la nueva redacción del artículo 34.8 ET son aplicables a los cuatro grupos de sujetos previstos en su párrafo tercero, y no solo a las otras personas dependientes y convivientes⁶⁵. De conformidad con

⁶³ BLASCO JOVER, Carolina, *op. cit.*, p. 15.

⁶⁴ MARTÍNEZ MORENO, Carolina, *op. cit.*, p. 17-18.

⁶⁵ Véase, IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 10; SOLÀ MONELLS, Xavier, “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de

esta interpretación, no cualquier necesidad de cuidado va a ser suficiente para dar lugar al nacimiento del derecho regulado en el citado precepto del ET, sino que aquella ha de estar vinculada con la imposibilidad de valerse por uno mismo, debido a razones de edad, accidente o enfermedad⁶⁶; algo que siempre será necesario acreditar. Cabe entender que esta interpretación restrictiva de la necesidad de cuidado es la más conforme con la Directiva, ya que, en ella, el surgimiento de aquella se conecta con la existencia de un motivo médico grave, circunstancia que el legislador español mantiene, aunque de manera un poco más amplia, pues también incluye la edad.

Ahora bien, la citada interpretación restrictiva puede llegar a plantear algunos problemas. En concreto, si se entiende que, para solicitar la adaptación de las condiciones de trabajo, es obligatorio acreditar que todos los sujetos citados en el párrafo tercero del artículo 34.8 ET no pueden valerse por sí mismos, podría llegar a limitarse el ámbito de aplicación subjetivo del derecho, respecto a lo que ocurría, en la práctica judicial, antes de la adopción del RD-ley 5/2023. De hecho, algunas sentencias ya admitían la posibilidad de solicitar adaptaciones con respecto de los hijos mayores de 12 años, sin exigir que estos no se valiesen por sí mismos⁶⁷. Para evitar esta consecuencia indeseada, existirían dos opciones.

Por un lado, y teniendo en cuenta las dudas que plantea la redacción actual del párrafo tercero del artículo 34.8 ET, podría interpretarse que la exigencia de que no se valgan por sí mismas solo resulta aplicable a las otras personas no dependientes que convivan con la persona trabajadora, pero no a los hijos mayores de 12 años, al cónyuge o pareja de hecho y a los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. Por otro lado, aun considerando que la citada exigencia resulta aplicable a todos los sujetos causantes mencionados, para favorecer el uso de las adaptaciones del citado precepto estutario, y evitar que el trabajador se ve obligado a utilizar otras medidas más gravosas como la

28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IUSLabor*, nº 3, 2023, p. 21; BLASCO JOVER, Carolina, *op. cit.*, p. 16; y QUÍLEZ MORENO, José María: “Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº 268, 2023 (consultado online).

⁶⁶ En este mismo sentido se pronuncia la STSJ Galicia de 6 de octubre de 2023 (rec. nº 2803/2023). Esta sentencia señala que, según la redacción anterior del artículo 34.8 ET, y tal y como confirma la actual, en el caso de los sujetos distintos de los hijos menores de 12 años, la solicitud de adaptación no vendría determinada por la edad, por lo que habría que acudir, por analogía, al artículo 37.6 ET. En consecuencia, será necesario acreditar que aquellos padecen una discapacidad o enfermedad grave, que determine que no puedan valerse por sí mismos. La STSJ Madrid de 19 de diciembre de 2022 (rec. nº 385/2022) no ha considerado “razonable y proporcionada” la medida de adaptación solicitada en el caso enjuiciado, por estar basada en una actividad extraescolar, ya que, si bien es cierto que “este tipo de actividades forman parte de la educación y formación integral de los menores, son voluntarias y no obligatorias”.

⁶⁷ Véase, STSJ País Vasco 19 de julio de 2022, *op. cit.*

reducción de jornada y la excedencia, podría apostarse por una interpretación flexible del término “*valerse por sí mismos*”, en función de las circunstancias del caso concreto. De esta manera, en lugar de exigir que los sujetos causantes no puedan realizar por sí solos las tareas cotidianas de la vida, resulta más apropiado entender que la necesidad de cuidado existe cuando los sujetos requieren un acompañamiento y atención reales, debido a razones de edad -ya sea corta o avanzada-, enfermedad o accidente, en tareas tales como acudir al médico o a otro tipo de actividades⁶⁸. Por lo tanto, se apuesta por una posición intermedia, a medio camino entre una interpretación demasiado flexible de la necesidad de cuidado, que determine que cualquiera, por muy pequeña que sea, pueda servir para solicitar adaptaciones, y otra demasiado estricta, que implique que la adaptación de las condiciones de trabajo solo pueda solicitarse en casos extremadamente graves, en los que el sujeto causante tenga totalmente mermadas sus capacidades.

En segundo lugar, algo similar a lo recién expuesto ocurre en lo que respecta a la obligatoriedad de justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición de adaptación, es decir, la existencia de la necesidad de cuidado. De hecho, la citada precisión aparece a continuación de la alusión a la imposibilidad de valerse por uno mismo, por lo que tampoco queda claro si solo se exige respecto de las otras personas dependientes o si se extiende a todos los sujetos citados en el párrafo tercero del tan citado artículo 34.8 ET. Algunos autores consideran que, según la vigente redacción del mencionado precepto, se exige una justificación más detallada del motivo en el que se basa la solicitud de adaptación respecto de todos los sujetos causantes, por lo que, en realidad, lo que ha hecho el RD-ley 5/2023, aun sin quererlo, ha sido limitar el marco protector del referido artículo⁶⁹. Al menos respecto de familiares, pues su cuidado podía entenderse ya incluido en la versión anterior del artículo 34.8 ET, sin que se aportase una justificación tan pormenorizada. Precisamente para evitar esto, y con el propósito de promover la corresponsabilidad, otros autores estiman -al igual que quien esto escribe- que la justificación de las circunstancias que fundamentan la petición ha de ser un requisito adicional, que solo resulte aplicable para las otras personas dependientes que convivan con la persona trabajadora⁷⁰. En todo caso, se trata de una cuestión controvertida y el único supuesto en el que queda claro que no es obligatorio justificar las citadas circunstancias, ya que la necesidad de cuidado se presume, es en el de los hijos menores de 12 años. Con todo, tal y como se verá más adelante, la justificación de la propia

⁶⁸ Por ejemplo, si se opta por una interpretación restrictiva, no se podría solicitar una adaptación de la jornada para poder llevar en coche a un hijo o hija mayor de 12 años a una actividad extraescolar. Ahora bien, el hecho de que el menor pueda valerse por sí mismo no significa que la necesidad de cuidado no exista, ya que, por ejemplo, dependiendo del lugar en el que esté situado el domicilio, no podría desplazarse solo.

⁶⁹ BLASCO JOVER, Carolina, *op. cit.*, p. 16.

⁷⁰ NIETO ROJAS, Patricia, *op. cit.*, p. 83.

necesidad de cuidado es diferente de la justificación de la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación para atender a los requerimientos derivados de aquella. Esta última habrá de probarse en todos los casos.

Mientras que una parte de la doctrina considera que los ajustes puntuales que el RD-ley 5/2023 ha realizado en el artículo 34.8 ET han incrementado el ámbito del derecho⁷¹, otros simplemente entienden que, más que una ampliación, lo que hace el RD-ley 5/2023 es una concreción de los sujetos causantes⁷². En realidad, la versión anterior del citado artículo no señalaba, de forma expresa, que solo pudiesen solicitar la adaptación las personas trabajadoras que tuviesen hijos o hijas, sino que puntualizaba que, en el caso de tenerlos, podrían efectuar dicha solicitud hasta que cumpliesen 12 años. Ahora bien, no vetaba la posibilidad de realizarla cuando aquellos hubiesen cumplido la mencionada edad, o en caso de que existiese un requerimiento de cuidado respecto de otro familiar. En consecuencia, lo que hace la nueva versión del precepto estatutario es dejar claro, de forma expresa, que también cabe la solicitud en estos otros supuestos, por lo que la verdadera ampliación del ámbito subjetivo se encuentra, únicamente, en la mención expresa a las personas que no tengan vínculos familiares, pero que convivan con la persona trabajadora⁷³. En mi opinión, y por todos los motivos expuestos, si no se realiza una interpretación flexible de la necesidad de cuidado y de los supuestos en los que es necesario justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición de adaptación, la reforma operada por el RD-ley 5/2023 puede llegar, incluso, a limitar el ámbito de aplicación subjetivo del derecho aquí analizado.

Por otro lado, cabe plantearse si, en la actualidad, la persona trabajadora también podría realizar la solicitud de adaptación cuando la necesidad de cuidado exista respecto de sujetos distintos de los previstos en el citado precepto estatutario, es decir, si se trata de una lista de sujetos causantes tasada o de carácter abierto. Cabe entender que se trata de una lista tasada, sin perjuicio de las ampliaciones que puedan hacerse en la negociación colectiva⁷⁴.

⁷¹ SALA FRANCO, Tomás, “Novedades en materia laboral del Real Decreto–Ley 5/2023, de 18 de junio”, *Briefs AEDTSS*, nº 50, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, p. 2 (disponible en: <https://www.aedtsiguientes.com/novedades-en-materia-laboral-del-real-decreto-ley-5-2023-de-18-de-junio/>; acceso: 5.2.2024).

⁷² IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 9.

⁷³ MARTÍNEZ MORENO, Carolina, *op. cit.*, p. 17.

⁷⁴ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 11.

4. Regulación de los términos de ejercicio del derecho

4.1. Remisión a la negociación colectiva y proceso supletorio

Otra de las reformas más importantes que el RD-ley 5/2023 ha llevado a cabo en el artículo 34.8 ET se refiere a la manera en la que se podrá ejercer el derecho objeto de estudio. En concreto, si bien se sigue remitiendo a la negociación colectiva para la determinación de los términos de su ejercicio, se ha modificado la redacción del inciso 4º del citado artículo. Mientras que, desde la reforma operada por el RD-ley 6/2019, se señalaba que “*en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio*”, en la actualidad, se dice que “*en la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio*”.

Al utilizarse la expresión “*se pactarán*” en la versión de 2019, una parte de la doctrina se cuestionó la posibilidad de interpretar el precepto en sentido imperativo, y entender que los negociadores de los convenios estaban obligados a incluir esta cuestión en los mismos. Ahora bien, la respuesta fue negativa, ya que esta materia no forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo previsto en el artículo 85.3 ET, por lo que no podía entenderse que existiese la citada obligación (ni siquiera con la redacción anterior)⁷⁵. Con todo, algunos autores consideraban que, aunque del artículo 34.8 ET no derivaba una obligación de incluir los términos de ejercicio del derecho en el convenio, sí existía un deber genérico de negociar este tipo de materias⁷⁶.

En cualquier caso, el cambio en la redacción introducido por el RD-ley 5/2023 pone fin a las dudas que habían surgido acerca de la obligatoriedad o no de negociar y de incluir en los convenios colectivos cláusulas relativas al ejercicio del derecho a solicitar adaptaciones, quedando claro que no es obligatorio, pero sí recomendable. Así, la doctrina ha entendido que esta modificación en el precepto no supone una alteración del papel que juega el convenio colectivo, pues sigue siendo el instrumento más idóneo para regular la forma de ejercer el derecho regulado en el artículo 34.8 ET⁷⁷. No obstante, si decide hacer uso de esta importante función, la negociación colectiva tendrá que respetar una serie de requisitos, en concreto, los términos de ejercicio del derecho tendrán que acomodarse a “*criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo*”. De esta manera, el precepto

⁷⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 2, 2020, p. 117.

⁷⁶ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo”, *op. cit.*, p. 82.

⁷⁷ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 25.

pone de manifiesto la importante conexión que existe entre el artículo 34.8 ET y el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Lo que sí había quedado claro desde la adopción del RD-ley 6/2019 es que el derecho de la persona trabajadora a solicitar adaptaciones existe con independencia de que los términos de su ejercicio estén o no regulados en la negociación colectiva. Así lo constata el hecho de que (al contrario de lo que ocurría en la versión inicial del artículo 34.8 ET), en la actualidad, el precepto recoja una regulación supletoria, para aquellos casos en los que la negociación colectiva no diga nada al respecto. De hecho, el ET señala que, en ausencia de previsión en el convenio colectivo, ante la solicitud de la persona trabajadora⁷⁸, la empresa abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la mayor celeridad posible y, en todo caso, durante un periodo máximo de 15 días. El RD-ley 5/2023 ha reducido el tiempo límite de duración del proceso de negociación de 30 días que figuraba en la versión anterior. También ha añadido la referencia expresa a la exigencia de que la negociación se lleve a cabo con rapidez.

Otra de las novedades más relevantes introducidas por el RD-ley 5/2023 radica en que, si no concurre oposición motivada expresa de la empresa dentro del plazo señalado, se presume la concesión de la solicitud de la persona trabajadora, es decir, la inactividad de la empresa ante la recepción de la solicitud se entiende en sentido positivo. En todo caso, ya antes de la reciente reforma del precepto, los tribunales venían admitiendo que, si la empresa no daba respuesta a la solicitud de la persona trabajadora, la consecuencia era la de acoger íntegramente su pretensión⁷⁹. Por lo tanto, lo que ha hecho el legislador español ha sido trasladar al texto legal esta posición jurisprudencial. Así, del artículo 34.8 ET derivan, al menos, dos obligaciones para la empresa: la de negociar de buena fe y la de responder -en un sentido o en otro- a la solicitud.

Una vez finalizado el proceso de negociación, la empresa tiene tres opciones, y todas ellas habrán de concretarse por escrito. Por un lado, aquella puede aceptar la petición de adaptación formulada por el trabajador. En este caso, es importante que conste el periodo de duración de la citada adaptación. Por otro lado, la citada empresa también puede plantear propuestas alternativas a las señaladas por la persona trabajadora e, incluso, negarse a aceptar la solicitud de adaptación⁸⁰. Ahora bien, en ambos supuestos, existe la obligación de ofrecer una motivación razonada. De hecho, el artículo señala que, “*cuando*

⁷⁸ Si bien el artículo 34.8 ET no indica qué requisitos específicos ha de respetar la solicitud, se entiende que tendrá que formularse por escrito.

⁷⁹ Véase, entre otras, STSJ Asturias de 23 de marzo de 2021 (rec. nº 425/2021).

⁸⁰ La posibilidad de la empresa de rechazar la solicitud de adaptación también aparece en la Directiva 2019/1158, que señala que “*el empleador debe poder decidir si acepta o rechaza la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible*”.

se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión". Antes de la adopción del RD-ley 5/2023, la necesidad de motivación solo se refería a los supuestos en los que la parte empresarial denegase la solicitud. Sin embargo, ahora, el precepto también exige que haya motivación objetiva cuando aquella plantea propuestas alternativas.

El propio artículo 34.8 ET establece que las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora -se entiende cuando la primera deniegue o realice propuestas alternativas respecto de la solicitud del trabajador- serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Si bien no existen datos estadísticos al respecto, parece que cada vez son más las trabajadoras que están acudiendo a esta vía para dirimir las citadas controversias. Por lo tanto, se trata de un tema en el que está habiendo una gran litigiosidad. Si bien muchas de las sentencias de los distintos Tribunales Superiores de Justicia que han resuelto los conflictos han llegado a conclusiones opuestas, al ser una cuestión tan casuística, la unificación de la doctrina en estos supuestos es compleja. De hecho, el Tribunal Supremo ya ha inadmitido a trámite varios recursos para la unificación de la doctrina, al entender que no había contradicción entre las sentencias de contraste aportadas⁸¹.

4.2. Reversibilidad de las adaptaciones

Con carácter general, las adaptaciones de las condiciones de trabajo solicitadas por la vía del artículo 34.8 ET se configuran como una medida de naturaleza temporal, limitada a la duración de la necesidad de cuidado que motiva la solicitud.

El artículo 9.3 de la Directiva 2019/1158 establece que, cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible esté limitada⁸², el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. Asimismo, también contempla el derecho del trabajador a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el plazo pactado, siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Por lo tanto, mientras que, en el primer caso, existe un derecho automático a regresar a la situación anterior, en el segundo, el trabajador tendrá, únicamente, un derecho a solicitarlo, pero el empresario podrá denegar dicha solicitud. De hecho, la Directiva señala que *“los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias*

⁸¹ Véase, por ejemplo, Autos Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2022 (rec. n.º 1383/2021) y de 13 de diciembre de 2022 (rec. n.º 3227/2022).

⁸² Al utilizar esta expresión, la Directiva parece admitir que también cabe una utilización de las fórmulas de trabajo flexible con carácter permanente.

necesidades como las de los trabajadores”. No obstante, al contrario de lo que ocurre en la Directiva, en su versión de 2019, el artículo 34.8 ET no contemplaba un derecho automático a regresar a la situación anterior en ningún caso, sino que simplemente reconocía el derecho a solicitar la vuelta a la jornada o modalidad contractual anteriores, tanto una vez concluido el periodo pactado como cuando se produjese un cambio de circunstancias.

Para adecuar la regulación española a la Directiva 2019/1158, el RD-ley 5/2023 ha modificado el régimen de la reversibilidad de las adaptaciones previsto en el artículo 34.8 ET, estableciendo una regulación todavía más protectora que la prevista en la Directiva. En concreto, en la actualidad, el citado precepto reconoce el derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación, tanto una vez concluido el periodo de duración pactado como cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud⁸³, es decir, cuando desaparezca la necesidad de cuidado. Por lo tanto, cabe entender que, en estos dos supuestos, la persona trabajadora tiene un derecho automático al regreso al modelo de trabajo original, lo que se traduce en una obligación del empresario de concedérselo.

Asimismo, el RD-ley 5/2023 ha introducido en el artículo 34.8 ET un nuevo apartado relativo a la reversibilidad de las adaptaciones. En él se señala que, en el resto de los supuestos⁸⁴, y a condición de que haya un cambio de circunstancias que así lo justifique⁸⁵ (por ejemplo, cuando, a pesar de no desaparecer la necesidad de cuidado, haya otra persona que pueda atenderla o se opte por otro derecho de conciliación⁸⁶), la empresa solo podrá rechazar la solicitud de regreso a la situación anterior cuando existan razones objetivas motivadas para ello. En consecuencia, en lugar de un derecho automático al regreso, en estos supuestos (al igual que ocurría en el régimen anterior), solo se reconoce el derecho a solicitarlo, pudiendo la empresa negarse a reconocerlo, siempre y cuando justifique la denegación en razones de peso.

Por otro lado, cabe señalar que la disposición transitoria segunda del RD-ley 5/2023 también prevé un régimen transitorio para las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor de dicho texto. En concreto, la mencionada disposición establece que aquellas mantendrán su vigencia, pero les resultará de aplicación lo dispuesto en la nueva redacción del precepto estatutario, y, en particular, lo relativo al

⁸³ La Directiva no se refiere, de forma expresa, a las causas que motivaron la solicitud, sino, solamente, a un cambio en las circunstancias.

⁸⁴ Se entiende cuando no haya finalizado el periodo de duración acordado o no hayan decaído las causas que motivaron la solicitud.

⁸⁵ En este caso, el legislador español sí que utiliza una expresión análoga a la prevista en el artículo 9.3 de la Directiva: un cambio en las circunstancias.

⁸⁶ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 14.

regreso a la situación anterior. Así, en la actualidad, incluso las personas trabajadoras que estuviesen disfrutando de adaptaciones concedidas de conformidad con lo dispuesto en la versión del artículo 34.8 ET de 2019 tendrán un derecho automático a regresar a la situación anterior, tanto una vez concluido el periodo de duración pactado como cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud; y un derecho a solicitarlo –que solo podrá ser denegado por razones objetivas- en el resto de los supuestos.

No obstante, en la medida en que el RD-ley 5/2023 se refiere, de forma expresa, únicamente a las adaptaciones de jornada, podría llegar a plantearse si el régimen transitorio apenas mencionado también resulta de aplicación al resto de las adaptaciones que se hubiesen podido conceder a la persona trabajadora en virtud del artículo 34.8 ET, por ejemplo, la prestación de servicios a distancia. En línea con la interpretación amplia de la tipología de adaptaciones incluidas en el ámbito de aplicación del citado artículo a la que ya se ha hecho mención, lo razonable sería entender que el citado régimen transitorio se extiende a todas ellas, aunque la mencionada disposición solo cite las adaptaciones de jornada.

5. Alcance del derecho y principales lagunas del artículo 34.8 ET

Como cabe deducir del hecho de que el empresario pueda negarse a aceptar la solicitud de adaptación o formular propuestas alternativas, el artículo 34.8 ET regula, desde la modificación llevada a cabo por el RD-ley 6/2019, un derecho de la persona trabajadora a solicitar adaptaciones, no un derecho a adaptar o a obtener los ajustes requeridos. Si bien en la versión inicial del citado precepto se utilizaba la expresión “*derecho a adaptar*”, en la práctica, en la medida en que, conforme a lo ya señalado, los términos de su ejercicio se remitían a la negociación colectiva, el citado derecho no era tal. En consecuencia, la redacción actual del referido artículo refleja mejor el régimen jurídico de las adaptaciones de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación.

El artículo 34.8 ET no prevé un derecho subjetivo absoluto o automático, sino que su ejercicio está sujeto a un doble límite. De conformidad con su primer inciso, dichas adaptaciones “*deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*”. Por lo tanto, son varios los intereses en juego; por un lado, el derecho a la conciliación de la persona trabajadora y, por otro, el derecho del empresario a la libertad de empresa y a organizar su actividad de la forma que estime conveniente. Asimismo, también pueden verse afectados los derechos de terceros, en particular del resto de los trabajadores de la empresa⁸⁷. Así, en la medida en que el precepto estatutario no regula

⁸⁷ STSJ Islas Canarias de 12 de septiembre de 2022 (rec. n° 759/2022).

un derecho de los trabajadores a la modificación unilateral de las condiciones de trabajo⁸⁸, el empresario solo estará obligado a aceptar la adaptación propuesta si resulta razonable y proporcionada en relación con sus propias necesidades.

Se trata, sin duda, de una cuestión muy compleja y, de hecho, uno de los aspectos del artículo 34.8 ET que está generando una mayor controversia es, precisamente, el alcance de la justificación que tienen que llevar a cabo tanto la persona trabajadora (de la idoneidad de la medida de adaptación para satisfacer sus necesidades de conciliación) como la empresa (de las razones que la llevan a denegar la solicitud o a formular propuestas alternativas). Ante la falta de precisión del precepto legal, corresponde a los tribunales realizar un juicio de razonabilidad y proporcionalidad acerca de las alegaciones realizadas por ambas partes durante el proceso de negociación⁸⁹.

De conformidad con lo ya expuesto, en primer lugar, la adaptación tendrá que ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades -se entiende de conciliación- de la persona trabajadora. Ahora bien, la norma no recoge ningún tipo de pauta que ayude a determinar que la solicitud de adaptación es o no proporcionada y razonable y tampoco aclara hasta dónde llega el deber de justificar las citadas necesidades. Ante la imprecisión del precepto, cabe plantearse si, pese a que el artículo 34.8 ET no lo diga expresamente, la persona trabajadora está obligada o no a demostrar que nadie más -en particular la pareja, pero también otros miembros de la familia, dependiendo de quién sea el sujeto causante (hermanos, abuelos, etc.)- puede encargarse de los cuidados. Se trata de una cuestión controvertida, sobre la que ni la norma española ni la Directiva 2019/1158 se pronuncian, y en la que existen dos posiciones diferentes, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial.

Antes de entrar a analizarlas con detalle, resulta conveniente puntualizar que, al contrario de lo que ocurre con la reducción de jornada (supuesto en el que el artículo 37.6 ET sí señala que, *“en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”*), en el artículo 34.8 ET no se prevé, de forma expresa, que haya de tenerse en cuenta la corresponsabilidad a la hora de ejercer el derecho.

Con todo, una parte de los tribunales ha entendido que hay que tomar en consideración *“la cuestión de la corresponsabilidad como factor de valoración en la ponderación judicial para el reconocimiento, en su caso, del derecho de adaptación de la jornada de trabajo”*⁹⁰. De hecho, cada vez son más las sentencias que entienden que, en caso de

⁸⁸ STSJ Galicia de 17 de abril de 2023 (rec. n° 660/2023).

⁸⁹ STSJ Galicia de 25 de mayo de 2021, *op. cit.*

⁹⁰ STSJ Andalucía de 14 de septiembre de 2022 (rec. n° 496/2022).

discrepancia, a la hora de efectuar el juicio de ponderación entre las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las organizativas de la empresa hay que atender al mandato de atención a la finalidad de corresponsabilidad establecido en el artículo 44 LO 3/2007. En particular, para evitar que el derecho regulado en el artículo 34.8 ET sirva para que sea siempre la mujer la que haga uso del derecho a solicitar adaptaciones y se perpetúen roles de género⁹¹.

Es más, algunas sentencias utilizan la corresponsabilidad como criterio hermenéutico en la interpretación de las normas de materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y tienen en cuenta si, en el momento en el que se presentó la solicitud, es posible acreditar que la pareja también asumía una responsabilidad, al menos significativa. En todo caso, estos tribunales matizan que *“no se trata, en modo alguno, de imponer ciertas conductas o actuaciones a los interesados -en este caso, una mujer trabajadora-, invadiendo con ello el ámbito de la estricta autodeterminación de la persona en sus asuntos privados y familiares de acuerdo con su propio universo de principios morales e intereses”*. Lo que se pretende es poner de manifiesto que, en aplicación del principio de corresponsabilidad, si la persona trabajadora que solicita el reconocimiento del derecho no ha acreditado que la pareja ha solicitado un derecho similar, de forma que se repartan y compatibilicen las responsabilidades familiares, no se puede pretender que el perjuicio derivado de la adaptación recaiga, únicamente, en la empresa de la mujer⁹².

Para lograr el citado objetivo de la corresponsabilidad, los órganos judiciales consideran indispensable recabar información sobre la disponibilidad e implicación de la pareja -normalmente masculina- en la asunción de responsabilidades⁹³. En este sentido, algunas sentencias entienden que a la persona que realiza la solicitud se le exige una diligencia, inherente al concepto de buena fe, que consiste en suministrar cuanta información resulte de interés para justificar la necesidad. Dicha información no solo se ha de extender a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, *“sino también a las del otro progenitor, en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, la corresponsabilidad, tal y como establece, igualmente, el TC en sus sentencias 26/2011, de 14 de marzo de 2011⁹⁴, y 119/2021, de 31 de mayo de 2021”⁹⁵*. En la STC 26/2011, que versaba sobre un caso de reducción de jornada, el Alto

⁹¹ AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “El derecho de adaptación de jornada ex artículo 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 Jueces y Jueces para la Democracia*, nº 199, 2019, p. 36.

⁹² STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de mayo de 2023 (rec. nº 792/2022).

⁹³ AGUSTÍ MARAGALL, Joan, *op. cit.*, p. 35.

⁹⁴ STC 26/2011, de 14 de marzo, *op. cit.*

⁹⁵ STSJ Canarias de 12 de septiembre de 2022, *op. cit.* En esta sentencia, además de otras circunstancias, la sentencia valora que los días festivos que trabaja la solicitante la menor podría estar atendida por el otro progenitor.

Tribunal señaló que, entre las concretas circunstancias personales del trabajador demandante que había que valorar, era necesario tener en cuenta, entre otras, la situación laboral del cónyuge. En todo caso, en el voto particular a la citada sentencia⁹⁶, se ponía de manifiesto que la toma de decisiones en materia organizativa por parte de los órganos judiciales “*parece reclamarles un excesivo intervencionismo, que puede desembocar, en ciertos casos, en algo cercano al activismo judicial*”.

Un número importante de las sentencias que toman en consideración las circunstancias de personas diferentes de la propia solicitante acaban denegando su solicitud de adaptación, precisamente, por entender que esas otras personas pueden encargarse de atender los cuidados. De hecho, son varias las sentencias que parecen ir en esta línea y, por ejemplo, deniegan la solicitud de adaptación si el horario de trabajo de la pareja masculina le permite atender al cuidado de los menores⁹⁷ o si -tratándose de una solicitud de adaptación para el cuidado de la madre de la solicitante- no se acredita suficientemente la imposibilidad de los demás hijos para ocuparse de ella⁹⁸. De todos modos, también hay sentencias que estiman la solicitud de adaptación de la trabajadora, entre otros motivos, porque ha quedado probado que las circunstancias personales de la actora no le permiten delegar el cuidado de su hijo en su pareja o en otros familiares⁹⁹. Por lo tanto, para los partidarios de esta posición, la existencia de otros sujetos con disponibilidad para hacer frente a los requerimientos de cuidado se utiliza como criterio para determinar la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud de adaptación. La citada adaptación solo se considerará razonable y proporcionada si la persona trabajadora es capaz de demostrar que es la única que puede ocuparse de atender la necesidad de cuidado.

Ahora bien, otra parte de la doctrina y de la jurisprudencia se muestran contrarias a la utilización de estos criterios. La doctrina más autorizada entiende que no ha de exigirse a la persona trabajadora, titular del derecho, “*demostrar una especie de necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, si existe (o un*

⁹⁶ Formulado por el Magistrado don Pablo PÉREZ TREMPES.

⁹⁷ La STSJ Andalucía de 14 de septiembre de 2022, *op. cit.*, deniega la solicitud de adaptación, entre otros motivos, porque el marido de la demandante tiene un horario de trabajo con vuelta al domicilio antes de la salida de la guardería de los menores. En el mismo sentido, STSJ Madrid de 19 de diciembre de 2022, *op. cit.* En sentido análogo, se pronuncia la STSJ Islas Canarias de 29 de junio de 2023 (rec. nº 927/2022), que deniega la solicitud de adaptación de la mujer trabajadora porque los turnos de trabajo no coinciden con los del padre, que también trabaja en la misma empresa. El Tribunal Superior de Justicia señala que, “*al no coincidir, permite una efectiva participación del padre en la vida familiar y un reparto equilibrado de las responsabilidades de cuidado del menor entre ambos progenitores*”. También toma en consideración para denegar la solicitud el hecho de que el padre pueda dedicarse a los cuidados la STSJ Castilla y León de 2 de octubre de 2023 (rec. nº 1195/2023).

⁹⁸ STSJ Galicia de 13 de noviembre de 2023, *op. cit.* La demandante ocupa el sexto lugar entre los restantes hijos de la progenitora.

⁹⁹ STSJ Islas Canarias de 9 de mayo de 2022, *op. cit.*

familiar), revelando, innecesariamente, datos de su vida familiar al conocimiento ajeno”¹⁰⁰. En el mismo sentido, las resoluciones de distintos órganos judiciales han afirmado que, aunque la persona que realiza la solicitud tiene que llevar a cabo un esfuerzo probatorio, su única carga consiste en “demostrar la existencia de hijos menores de 12 años, su deseo de conciliar y que lo solicitado le facilita dicha conciliación familiar; frente al que sólo cabe una oposición empresarial muy fundamentada, ajena a argumentos relativos al modo de organizar su familia”¹⁰¹. En este sentido, los tribunales entienden que no corresponde a la empresa -y tampoco a los Juzgados de lo Social- entrar a analizar cómo organiza la persona trabajadora “el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja o, en su caso, con otras personas de la familia (los abuelos)”. Esto “sería permitir a la empresa la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad”¹⁰². En todo caso, esto no impide que las dificultades del otro progenitor para conciliar puedan ser alegadas por la persona solicitante para justificar su derecho¹⁰³.

La indagación en las circunstancias personales citadas podría plantear distintos problemas, entre ellos, una vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar, regulado en el artículo 18.1 CE¹⁰⁴. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha llamado la atención sobre la posibilidad de que el contenido del artículo 34.8 ET “puede potenciar el conflicto entre el derecho a la intimidad de la persona titular del derecho (artículo 18 CE) y la necesidad de fomentar la corresponsabilidad, que proclama el artículo 44 LO 3/2007”.

En la medida en que el regulado en el artículo 34.8 ET es un derecho individual, quienes defienden esta posición entienden que su ejercicio no puede quedar supeditado a que no haya otras personas que puedan asumir las tareas de cuidado, en particular la pareja masculina, ya que no corresponde al juez decidir cuál de los dos progenitores debe conciliar para fomentar la corresponsabilidad¹⁰⁵. Estos autores se muestran contrarios a la idea de que, para evaluar si existe la necesidad de conciliación, no solo haya que considerar la necesidad “propia” (de la persona titular del derecho), sino la imposibilidad de que concilie la pareja u otra persona. Además, la doctrina considera que no está

¹⁰⁰ CASAS BAAMONDE, María Emilia, “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 10, 2018, p. 1077. Esta afirmación fue acogida por distintas sentencias posteriores, entre ellas, STSJ Galicia de 25 de mayo de 2021, *op. cit.*

¹⁰¹ STSJ Galicia de 25 de mayo de 2021, *op. cit.*

¹⁰² STSJ Galicia de 15 de junio de 2023 (rec. nº 1785/2023). En el mismo sentido, STSJ Madrid de 15 de septiembre de 2023 (rec. nº 74/2023); STSJ Asturias de 10 de octubre de 2023 (rec. nº 871/2023).

¹⁰³ STSJ Galicia de 15 de junio de 2023, *op. cit.*

¹⁰⁴ CASAS BAAMONDE, María Emilia, *op. cit.*, p. 1077.

¹⁰⁵ VIQUEIRA PÉREZ, Carmen, “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (artículo 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2021, p. 7.

justificado indagar en la situación de la pareja, cuando, como se verá a continuación, el tribunal ya ha entendido que las razones alegadas por la empresa no son suficientes ni razonables, pues no aportaría nada¹⁰⁶.

Por otro lado, cabe mencionar una interesante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid¹⁰⁷, en la que, tomando en consideración la perspectiva de género, el Tribunal llega a la conclusión de que el rechazo de la solicitud de adaptación por parte de la empresa constituye una discriminación indirecta por razón de sexo. En el asunto que resuelve la sentencia, el solicitante de la medida de adaptación era el padre del menor y la empresa rechazó la solicitud, exclusivamente, porque consideró que la madre podía ocuparse del menor, al tener un horario flexible. El Tribunal Superior de Justicia entendió que el rechazo basado, únicamente, en este motivo era absolutamente discriminatorio, porque supone que es la empresa quién decide que el cuidado del menor corresponde, en primer lugar, a la madre, por lo que, si ella puede encargarse, el padre no tiene por qué ocuparse del mismo. Sin embargo, la sentencia constata que el ET reconoce un derecho individual a cada trabajador, sin distinción de sexo, por lo que es evidente que el padre es titular del derecho regulado en el artículo 34.8 ET. En consecuencia, si se acredita la necesidad de cuidado, la empresa tendrá que acceder a la adaptación, si no concurren, como se verá a continuación, causas organizativas o productivas, pero *“la empresa no tiene que investigar ni inquirir cuáles son las circunstancias laborales de la madre”*.

En segundo lugar, en relación con el alcance de la justificación que tiene que realizar la empresa para denegar la solicitud de adaptación de la persona trabajadora o formular propuestas alternativas, las dudas surgen porque el artículo 34.8 ET no aclara cuáles son las causas organizativas o productivas de la empresa que determinan que la solicitud de adaptación de la persona trabajadora sea o no razonable y proporcionada y tampoco cuáles son los motivos objetivos que aquella puede utilizar para sustentar su decisión de denegar la solicitud de adaptación o para formular propuestas alternativas. Por el contrario, la Directiva 2019/1158 sí señala que, *“al examinar las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible, los empleadores deben poder tener en cuenta, entre otras cosas, la duración de la fórmula de trabajo flexible solicitada, así como sus recursos y su capacidad operativa para ofrecer dichas fórmulas”* (considerando nº 36).

Los tribunales españoles han llegado a la conclusión de que la empresa no puede alegar razones organizativas genéricas para denegar la solicitud de adaptación¹⁰⁸. Por ejemplo,

¹⁰⁶ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 24.

¹⁰⁷ STSJ Madrid de 16 de noviembre de 2022, *op. cit.*

¹⁰⁸ Véase, entre otras, STSJ Galicia de 25 de mayo de 2021, *op. cit.* De forma más reciente, STSJ Galicia de 27 de junio de 2023 (rec. nº 1687/2023).

en un supuesto en el que la solicitud de la persona trabajadora consistía en pasar a prestar servicios a distancia, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias entendió que las justificaciones de la empresa para denegar la solicitud de teletrabajar no constituyen una razón objetiva, por lo que estimó la solicitud¹⁰⁹.

Algunos tribunales incluso afirman que el derecho regulado en el artículo 34.8 ET “*debe decaer sólo en supuestos excepcionales de abuso de derecho, mala fe o manifiesto quebranto para la empresa*”. Por lo tanto, la empresa tendrá que acreditar motivos organizativos que vayan más allá de las ordinarias para justificar la denegación de la concreción solicitada. Por ejemplo, aquella deberá justificar que confluyen causas más poderosas y concretas que la mera imposibilidad o dificultad de adaptar el horario¹¹⁰. Otros tribunales entienden que el empresario ha de reconocer el derecho, “*salvo que su ejercicio le irroque un evidente perjuicio*”, siendo, en este caso, cuando procedería evaluar la existencia de una causa “*objetiva y proporcionada desde el punto de vista organizativo o productivo de no poder acceder a ello, por suponer un sacrificio o carga excesivamente desproporcionada para sus intereses*”¹¹¹.

Ahora bien, también hay sentencias que han entendido que ha quedado demostrada la existencia de razones objetivas y razonables que justifican la denegación de la solicitud de adaptación, porque esta impone un perjuicio desproporcionado a la empresa¹¹².

¹⁰⁹ La justificación era la siguiente “*no son idóneas para la buena marcha de la empresa, habida cuenta de que dificulta aspectos tan esenciales para el trabajo en equipo como la interacción directa y hasta las relaciones informales que resultan esenciales en el trabajo creativo que está en la base de nuestra misión como investigadores*”. Véase, STSJ Asturias de 19 de abril de 2022, *op. cit.* Además, en el caso resuelto por la sentencia, queda probado que la trabajadora había presentado servicios a distancia con anterioridad (desde marzo de 2020 a finales de junio de 2020, y desde noviembre de 2020 hasta el 30 de agosto de 2021), “*sin que la empresa acredite razones objetivas de carácter organizativo o productivo que le impidan ahora acceder a ese régimen de trabajo*”. En el mismo sentido, véase STSJ Madrid de 29 de junio de 2023, *op. cit.*, que llega a la conclusión de que la empresa presta servicios *online*, y no ha explicado por qué la trabajadora no puede dar sus clases *online*, por lo que la sentencia llega a la conclusión de que no concurren razones organizativas que justifiquen la denegación.

¹¹⁰ Véase la STSJ Galicia de 17 de abril de 2023, *op. cit.*, que estima la solicitud de adaptación. En el mismo sentido se pronuncia la STSJ Islas Canarias de 9 de mayo de 2022, *op. cit.*, que, respecto de la causa organizativa y productiva alegada por la empresa para denegar la solicitud, señala que, en la medida en que “*la empleadora dispone de un total de 10 personas adscritas a Recepción, con las que puede adecuar el cuadrante general de recepción, máxime cuando hay un total de 7 personas con turnos rotativos de posible adecuación*”. La STSJ Aragón de 19 de enero de 2021 (rec. n° 637/2020) apunta que no basta que la empresa alegue una mayor afluencia de clientes los sábados, sino que debería haber “*razonado y probado*” la imposibilidad de cubrir el puesto de la persona que solicita la adaptación con otro personal de la plantilla.

¹¹¹ STSJ Madrid de 16 de noviembre de 2022, *op. cit.*

¹¹² Véase la STSJ Castilla-La Mancha de 25 de mayo de 2023, *op. cit.*, que entiende que “*parece objetivamente claro que en un negocio de hostelería abandonar la cocinera su puesto de trabajo a las 15*

Asimismo, en el caso concreto de la solicitud de prestación de servicios a distancia, la jurisprudencia ha considerado la necesidad de presencialidad como una de las razones organizativas y productivas objetivas que justifican la denegación de la solicitud¹¹³.

A la hora de realizar la ponderación de intereses, algunos tribunales toman en consideración los perjuicios que la solicitud de adaptación podría implicar para el resto de los trabajadores de la empresa, pues entienden que aquellos también forman parte de las razones organizativas en las que la empresa puede basarse para denegar la solicitud¹¹⁴. Por el contrario, otros tribunales llegan a la conclusión de que, en la medida en que la empresa no ha acreditado las circunstancias de los demás trabajadores, no puede entenderse que la adaptación solicitada implique, “*per se, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo*” en relación con aquellos¹¹⁵.

Por último, y al igual que la Directiva 2019/1158, algunas sentencias tienen en cuenta la duración de la adaptación como criterio para valorar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida solicitada¹¹⁶.

horas puede resultar inconveniente a la vista de las costumbres predominantes en nuestra sociedad, causando con ello un perjuicio desproporcionado, en cuanto se impone, bien el cierre prematuro de la cocina, bien el recurso a otro trabajador que comience su turno a una hora ciertamente extravagante en el sector”.

¹¹³ STSJ Castilla y León de 27 de julio de 2023 (rec. nº 1562/2022). En concreto, la sentencia considera ajustada a derecho el no reconocimiento de la solicitud de adaptación de la trabajadora, pues da por acreditado que “*el trabajo de la actora requiere presencia física constante en la empresa, pues deben agruparse proyectos, existe documentación en papel que debe acompañarse permanentemente a estos proyectos, hay que ajustar in situ las máquinas cuando se producen fallos, exige coordinación permanente con los protésicos, fabricación etc., así como que no ha habido teletrabajo regular en la empresa (solo excepcionalmente durante el Covid 19 y ante la situación de baja de 2 de los 3 trabajadores de su departamento) y que no tendría carga de trabajo efectivo para una jornada completa si solo hiciera las labores que puedan hacerse telemáticamente*”. En el mismo sentido, STSJ Castilla y León de 25 de septiembre de 2023 (rec. nº 1140/2023).

¹¹⁴ STSJ Andalucía de 14 de septiembre de 2022, *op. cit.* Esta sentencia, que desestima la solicitud, considera que la adaptación solicitada por la demandante (turno fijo de mañana) “*supondría la carga excesiva de un horario poco conciliador para el resto de las mujeres del turno, que son solo dos, lo que no permite un juego excesivo de posibilidades de adaptación de los turnos*”. En concreto, el Tribunal Superior de Justicia señala que, aunque no ha solicitado la aplicación de medidas de conciliación, otra de las trabajadoras también tiene “*dos hijos menores, una madre discapacitada y horarios de su esposo que alcanzan parte de la tarde*”, y que no es posible excluir esta situación del proceso de ponderación. En el mismo sentido, véase, STSJ Islas Canarias de 29 de junio de 2023, *op. cit.*, que señala que “*ello implicaría que el resto de los trabajadores tuvieran que realizar prolongaciones de jornada para evitar que el servicio quedara desatendido*”.

¹¹⁵ STSJ Galicia de 17 de abril de 2023, *op. cit.*

¹¹⁶ STSJ Andalucía de 14 de septiembre de 2022, *op. cit.*

En síntesis, la mayoría de los tribunales sostienen que la empresa no cumple adecuadamente con su deber de justificar la denegación de la solicitud de adaptación o la formulación de propuestas alternativas, si se limita a señalar que aquella implica una necesidad de reorganizar su actividad. Ya se presupone que la aceptación de la solicitud implica la realización de algún cambio, por lo que la empresa tendrá que demostrar que aquel supone un perjuicio tan grave, ya sea para la propia empresa o para otros trabajadores, que determina que su interés prevalece sobre el de la persona trabajadora. En este sentido, la jurisprudencia entiende que la dificultad no es equiparable a la imposibilidad¹¹⁷, y solo esta última sirve para entender que la solicitud de la persona trabajadora no es razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la empresa.

Por último, resulta interesante mencionar que, para llevar a cabo la ponderación de los intereses en conflicto, algunos tribunales analizan, de manera conjunta, la justificación realizada tanto por la empresa como por la persona trabajadora, y llegan a una suerte de posición intermedia sobre el alcance de la citada justificación. Si bien admiten que la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y su naturaleza individual parecen favorecer una interpretación que restrinja la ampliación del examen de la necesidad de conciliación a personas distintas de la solicitante, dicha restricción no puede ser absoluta, en todos los casos. En concreto, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias aclara que *“la ponderación de los derechos e intereses en conflicto puede justificar supuestos, cuando la negativa de la empresa obedezca a razones que afecten de forma importante a su organización o proceso productivo, con posible extensión negativa a otros trabajadores de la misma, en que, para afirmar la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas solicitadas, sea preciso tener en cuenta las posibilidades del cónyuge o pareja”*. En todo caso, esta apertura en el alcance del examen es *“limitada, a fin de evitar la intromisión en la esfera de privacidad de las personas afectadas, y no habilita a la empresa o al juzgador para presentar un plan o medidas de conciliación familiar alternativos que involucren al cónyuge o pareja del titular del derecho”*¹¹⁸.

Tal y como ha tratado de ponerse de manifiesto, hay argumentos tanto a favor como en contra de la exigencia de demostrar la ausencia de otras personas que puedan atender las necesidades de cuidado, para poder justificar las solicitudes de adaptación. Por un lado, si bien se reconoce que adoptar la corresponsabilidad como criterio a la hora de evaluar la razonabilidad de las medidas de adaptación podría llegar a ser muy positivo, hay que ser cautelosos para evitar vulnerar el resto de los derechos en juego, en particular el derecho a la intimidad del solicitante. Asimismo, en la práctica, la interpretación amplia del alcance de la justificación podría dar lugar a una limitación del ejercicio del derecho,

¹¹⁷ STSJ Galicia de 17 de abril de 2023, *op. cit.*

¹¹⁸ STSJ Asturias de 21 de noviembre de 2023 (rec. nº 1314/2023).

si solo se admite que las adaptaciones serán razonables cuando el solicitante sea la única persona que puede ocuparse de los cuidados. Por otro lado, tal y como defienden algunos autores, una interpretación demasiado estricta de la justificación, limitándola exclusivamente a la situación del solicitante, podría tener consecuencias perniciosas. Esto podría dar lugar a que el regulado en el artículo 34.8 ET se convierta en un derecho ejercido únicamente por mujeres, fenómeno que parece ser bastante frecuente, teniendo en cuenta que, en la mayoría de las sentencias analizadas, la solicitante era una mujer.

En consecuencia, en línea con lo dispuesto en las últimas sentencias citadas, se considera más apropiado adoptar una posición intermedia, a medio camino entre la defendida por los partidarios y por los detractores de la interpretación amplia del alcance de la justificación. En este sentido, se sugiere examinar, de manera conjunta, las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las organizativas y productivas de la empresa. Así, se propone que la existencia de otras personas del entorno del solicitante que puedan asumir los cuidados solo se tenga en cuenta cuando la solicitud de adaptación suponga un perjuicio para el resto de los trabajadores de la empresa. Únicamente en estos supuestos específicos estaría justificada la “*intromisión en la vida privada*” de la persona trabajadora, pues, en ellos, el conflicto de intereses no lo es tanto – o no solo- entre el derecho a la libertad de empresa y a la conciliación, sino entre este último y los derechos de los restantes trabajadores. Aunque se reconoce que, en términos generales, el derecho a la conciliación debería prevalecer sobre los derechos de los demás trabajadores, cabría admitir ciertas excepciones a esta regla general, sobre todo, si una organización familiar más en línea con la corresponsabilidad, en la que, en particular la pareja masculina también se encargue de los cuidados, podría evitar los perjuicios derivados de la adaptación para los compañeros de trabajo. Además, se entiende que el malestar sufrido por los demás trabajadores afectados por la implantación de las medidas de adaptación, aun cuando existan otras personas que podrían encargarse de los cuidados, podría hacer un flaco favor a la promoción de una cultura de conciliación y corresponsabilidad en la empresa. La solución ideal es buscar una adaptación de las condiciones de trabajo que resulte lo más favorable y adecuada posible para todas las partes implicadas, que no solo son la empresa y la persona solicitante, sino también la familia de esta y los compañeros de trabajo.

Teniendo en cuenta la disparidad de opiniones en un tema tan importante como el que aquí se ha tratado, lo ideal hubiese sido que el legislador español hubiese aprovechado la reforma llevada a cabo por el RD-ley 5/2023 para incluir unas pautas¹¹⁹ acerca de la manera en la que los jueces y tribunales han de tomar en consideración la

¹¹⁹ La propia jurisprudencia apunta que habría sido deseable que el RD-ley 5/2023 hubiese incluido algunas pautas para orientar a los órganos judiciales sobre cómo afrontar la ponderación de los intereses en conflicto. Véase STSJ Andalucía de 14 de septiembre de 2022, *op. cit.*

corresponsabilidad a la hora de efectuar el juicio de ponderación. En concreto, se podría haber indicado hasta dónde tiene que llegar la exigencia de información acerca de las circunstancias familiares y personales, para evitar que se vulnere el derecho a la intimidad personal y familiar. La doctrina considera que corresponde al legislador, y no a los jueces, regular el ejercicio de los derechos de conciliación para que la corresponsabilidad sea efectiva¹²⁰. En todo caso, una parte de la doctrina apunta a la clara intromisión en el ámbito personal y familiar, como una de las razones que han determinado que el legislador no haya regulado nada sobre estas cuestiones¹²¹.

6. La adaptación de condiciones de trabajo *ex. artículo 34.8 ET* como medida preventiva

En otro orden de cosas, cabe plantearse si, a la hora de realizar el juicio de ponderación entre las necesidades de la persona trabajadora y las de la empresa, podrían llegar a tenerse en cuenta otro tipo de cuestiones no vinculadas, únicamente, con el derecho a la conciliación. Así, considerando la relación que existe entre medidas de conciliación y salud laboral, y aunque el artículo 34.8 ET no diga nada al respecto, se entiende que también sería posible valorar si la denegación de la medida de adaptación solicitada puede dar lugar a la aparición del factor de riesgo psicosocial denominado “*conflicto trabajo-familia*”.

En estos casos, además del derecho a la conciliación, también estaría en juego el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, regulado en el artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, *de prevención de riesgos laborales* (LPRL). De esta manera, podría abrirse la puerta a la aceptación de la solicitud de adaptación, incluso cuando no sea razonable y proporcionada desde el punto de vista de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, si se considera que su denegación puede afectar a la seguridad y salud de la persona solicitante. En este sentido, no cabe olvidar que, en virtud del artículo 14.2 LPRL, el empresario está obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, según el artículo 14.5 LPRL, aquel no podrá repercutir, en modo alguno, el coste de las medidas preventivas sobre los trabajadores.

Al igual que la Nota Técnica de Prevención elaborada por el INSST señala que, a la hora de establecer medidas preventivas hay que analizar si, efectivamente, son medidas que favorecen la conciliación¹²², *a sensu contrario*, se defiende que, cuando se trata de

¹²⁰ CASAS BAAMONDE, María Emilia, *op. cit.*, p. 1077.

¹²¹ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 24.

¹²² INSST, *Nota Técnica de Prevención 1186*, *op. cit.*, p. 4.

reconocer o no la solicitud de adaptación planteada para hacer efectivo el derecho de conciliación, se tenga en cuenta si la citada medida sirve para proteger a la persona trabajadora frente a los riesgos laborales derivados del “*conflicto trabajo-familia*”. En consecuencia, se apuesta por una mayor interconexión entre las medidas preventivas y las de conciliación.

7. Protección frente al despido

Otra de las reformas más importantes -y acertadas- que ha introducido el RD-ley 5/2023 en la regulación del derecho a solicitar adaptaciones en las condiciones de trabajo por motivos de conciliación se refiere a la protección frente a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y frente al despido disciplinario. Dichas modificaciones no se recogen en el artículo 34.8 ET, sino en los artículos 53.4 y 55.5.b) ET. Dichos preceptos consideran, de manera expresa, que será nulo el despido de quienes “*hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8*”. Al incorporarse entre los supuestos de “*nulidad objetiva*”, el despido de las citadas personas solo podrá ser calificado como procedente -si existen otras razones que lo justifiquen- o nulo, si no las hay.

Una parte de la doctrina ya venía reclamando este cambio en la protección frente al despido y ha acogido de manera muy favorable esta modificación¹²³. Al optar por la declarar la nulidad del despido de las personas que hayan ejercitado el derecho a solicitar adaptaciones previsto en el artículo 34.8 ET, el legislador va incluso más allá de lo previsto en la Directiva 2019/1158¹²⁴. El artículo 12.1 de la Directiva señala que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido (y cualquier preparación para aquel de un trabajador) por haber solicitado o disfrutado el “*tiempo de ausencia*” -se entiende una reducción de la jornada- previsto en el artículo 9. Por lo tanto, parece que la prohibición del despido se limitaría solo a una de las distintas medidas que, tal y como hemos visto, entran dentro del ámbito de aplicación del precepto estatutario. Ahora bien, en el apartado 2, el artículo 12 de la Directiva sí que se refiere a todas las fórmulas de trabajo flexible y establece que los trabajadores que consideren que han sido despidos por haberlas solicitado o disfrutado “*podrán pedir al empleador que fundamente debidamente las causas del despido*”.

Una de las cuestiones sobre las que cabe llamar la atención es que, cuando regulan la protección frente al despido, los artículos 53.4 y 55.5.b) ET se refieren, únicamente, a las

¹²³ IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo”, *op. cit.*, p. 97 e IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación”, *op. cit.*, p. 15.

¹²⁴ BLASCO JOVER, Carolina, *op. cit.*, p. 17.

“*adaptaciones de jornada*” previstas en el artículo 34.8 ET, por lo que resulta razonable cuestionarse si el despido también merecería la calificación de nulidad en caso de que la adaptación que hubiese solicitado o estuviese disfrutando la persona trabajadora no implicase una adaptación de la jornada, sino, por ejemplo, un cambio en la forma de la prestación consistente en pasar a prestar servicios a distancia. Esta es una cuestión que no queda resuelta en la regulación actual, por lo que habrá que esperar para ver cómo lo interpretan los tribunales. En todo caso, al igual que en relación con la reversibilidad de las adaptaciones, se apuesta por una interpretación flexible de la expresión “*adaptaciones de jornada*”, que permita entender que queda comprendida en la misma cualquiera de las adaptaciones que entran dentro del ámbito de aplicación del referido precepto. Así, una interpretación finalista de los artículos 53.4 y 55.5.b) ET debería llevar a extender la calificación de nulidad a los casos en los que la medida de conciliación que se haya solicitado por la vía del artículo 34.8 ET sea el trabajo a distancia. Ahora bien, dicha posibilidad, en principio, no existiría cuando a la citada modalidad de trabajo le resulte aplicable la Ley 10/2021, aun cuando la causa última de la solicitud también haya sido la mejora de la conciliación.

8. Valoraciones finales

Tal y como indica en su exposición de motivos, el RD-ley 5/2023 ha introducido una serie de ajustes puntuales en el artículo 34.8 ET, con el objetivo de adaptar la regulación del derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones en las condiciones de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, a lo dispuesto en la Directiva 2019/1158. La citada reforma ha aclarado algunas de las dudas que planteaba la redacción anterior del precepto, como el papel que juega la negociación colectiva en la regulación de los términos del derecho. Además, también ha introducido algunos cambios positivos en el proceso de negociación, como, por ejemplo, la reducción de su plazo máximo de duración y la exigencia de justificación cuando la empresa formula propuestas alternativas a las planteadas por la persona solicitante. Asimismo, en aspectos tales como la reversibilidad de las adaptaciones o la protección frente al despido, el citado RD-ley 5/2023 ha introducido una regulación más protectora respecto a la prevista en la Directiva. No obstante, a pesar de estos avances, la norma en cuestión ha desaprovechado la oportunidad de aclarar otros aspectos del precepto estatutario que están planteando controversias en la práctica.

Por un lado, se considera que habría sido deseable que la reforma realizada por el RD-ley 5/2023 hubiese concretado el tipo de adaptaciones que quedan incluidas en el ámbito de aplicación del artículo objeto de estudio. Se podría haber proporcionado una definición más precisa de lo que se entiende por adaptaciones en la “*forma de la prestación*” y, en

concreto, si el cambio de centro de trabajo por motivos de conciliación es una de las adaptaciones que pueden solicitarse por la vía del artículo 34.8 ET.

El legislador español también habría podido aprovechar la reforma llevada a cabo por el mencionado RD-ley 5/2023 para ofrecer a los jueces y tribunales unas directrices claras para efectuar el juicio de ponderación entre los intereses de la persona trabajadora y los de la empresa. En concreto, podría haber aclarado si (y en caso positivo de qué forma) se debe considerar la corresponsabilidad a la hora de efectuar la citada ponderación. También se plantea la posibilidad de incluir otros criterios no vinculados con la conciliación, como, por ejemplo, si la denegación de la medida de adaptación podría dar lugar a la aparición del “*conflicto trabajo-familia*”, y acabar afectando a la seguridad y salud en el trabajo de la persona solicitante.

Por otro lado, en relación con el ámbito subjetivo de aplicación del derecho, al intentar resolver las problemáticas derivadas de la redacción anterior, se entiende que la nueva redacción del artículo 34.8 ET podría suscitar otras nuevas, en concreto, en lo que se refiere a la definición de las “*necesidades de cuidado*” y a la obligación de justificar las circunstancias en las que se fundamenta la solicitud de adaptación. Si no se realiza una interpretación flexible de estas dos cuestiones, cabe concluir que la reforma operada por el citado RD-ley podría llegar a limitar el ámbito de aplicación subjetivo del mencionado precepto del ET.

En todo caso, con carácter general, se aprecia la existencia del riesgo de que, si los requisitos para poder ejercer el derecho a solicitar adaptaciones de las condiciones de trabajo (ya sea en lo referido al ámbito subjetivo o la existencia de personas distintas del solicitante que se pueden encargar de los cuidados) se interpretan de manera demasiado restrictiva, la persona trabajadora -normalmente mujer- se vea obligada a acudir a otras medidas de conciliación, como, por ejemplo, la reducción de la jornada, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta situación acabaría teniendo, repercusiones negativas en la promoción de la corresponsabilidad.

9. Bibliografía

AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “El derecho de adaptación de jornada ex artículo 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*, nº 199, 2019, p. 16-36.

BALLESTER PASTOR, María Amparo, “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”, *Revista de derecho social*, nº 57, 2012, p. 99-114.

BARRIOS BAUDOR, Guillermo, “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 9, 2019, 28 pp.

BLASCO JOVER, Carolina, “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, nº 2, 2023, p. 1-49.

CASAS BAAMONDE, María Emilia, “Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 10, 2018, p. 1065-1084.

CORDERO GORDILLO, Vanessa, “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *IUSLabor*, nº 2, 2021, p. 97-127.

CORDERO GORDILLO, Vanessa, “El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España: ¿un derecho vacío de contenido?”, en MELLA MÉNDEZ, L. (directora), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta, Publicaciones Universitarias (Madrid), 2015, p. 201-216.

DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M^a Luisa, “La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 168, 2023, p. 37-66.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 2, 2020, p. 111-125.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, núm. 273, 2019, p. 857-891.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 19, 2023, p. 1-29.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada *ex* artículo 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 66-98.

INSST, *Nota Técnica de Prevención 1186 Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*, 2023.

INSST, *Nota Técnica de Prevención 1185. Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, 2023.

MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad. La (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 19, 2023, p. 1-24.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María, “La difícil aplicación del derecho de adaptación de la jornada por razones familiares y personales en defecto de acuerdo colectivo al respecto”, *Tribunal social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 235, 2010, p. 20-33.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *IUSLabor*, nº 2, 2017, p. 1-4.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Prólogo”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (directora), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta, Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, p. 1-12.

NIETO ROJAS, Patricia, “La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 7, 2023, p. 75-102.

QUÍLEZ MORENO, José María, “Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº 268, 2023, p. 55-74.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda, “Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo” en AA.VV., *Teletrabajo y Negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 59-114.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Interpretación integradora del artículo 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 6, 2021, p. 1-7.

ROMERO BURILLO, Ana María, “La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva” en MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María (coords.), *Nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 313-398.

ROMERO BURILLO, Ana María, *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, p. 1-176.

SALA FRANCO, Tomás, “Novedades en materia laboral del Real Decreto–Ley 5/2023, de 18 de junio”, *Briefs AEDTSS*, nº 50, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023 (disponible en: <https://www.aedtss.com/novedades-en-materia-laboral-del-real-decreto-ley-5-2023-de-18-de-junio/>; acceso: 5.2.2024).

SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz “El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, nº 156, 2021, p. 1-29.

SOLÀ MONELLS, Xavier, “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable”, *IUSLabor*, nº 3, 2023, p. 4-49.

TARABINI-CASTELLANI AZNAR, Margarita, “Ejercicio y dinámica del derecho”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, MONREAL BRINGSVAERD, Erik (directores), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, Wolters Kluwer España: La Ley, Madrid, 2020, p. 237-257.

VIQUEIRA PÉREZ, Carmen, “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (artículo 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2021, p. 1-8.