Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 89-111

La jornada de trabajo y el derecho a la conciliación laboral y familiar: un análisis de las obligaciones del empleador

Working time and the right to work-life balance: an analysis of the employer´s obligations

Carmen Jover Ramírez

Profesora Titular de Universidad
Departamento de derecho del trabajo y de la seguridad Social
Universidad De Cádiz
https://orcid.org/0000-0001-7096-4487

Sumario

1. **Introducción**
2. **La adaptación de la jornada de trabajo: razonabilidad y negociación**
   2.1. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora
   2.2. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades organizativas y productivas de la empresa
   2.3. El deber de negociar
3. **La reducción de la jornada de trabajo: la controvertida concreción horaria**
4. **Los permisos de corta duración**
5. **Deberes de índole económica**
   5.1. El abono de complementos salariales
   5.2. El deber de indemnizar daños y perjuicios
6. **Conclusiones**
7. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 20/5/2026
Fecha Revisión: 12/6/2026
Fecha Aceptación: 14/7/2026

Cita Sugerida: JOVER RAMÍREZ, C.: «La jornada de trabajo y el derecho a la conciliación laboral y familiar: un análisis de las obligaciones del empleador». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 89-111.

Resumen

El reconocimiento de la conciliación laboral y familiar como derecho fundamental, ha generado un binomio derecho-deber entre trabajadores y empleadores. Este estudio analiza los deberes empresariales derivados de la adaptación y reducción de jornada, así como del reconocimiento de los permisos retribuidos. La multiplicidad de medidas conciliatorias ha incrementado los deberes del empleador, exigiendo equilibrar el derecho a conciliar del trabajador con el derecho empresarial a una organización productiva eficiente. Si bien el legislador ha mostrado compromiso con estos derechos, la casuística que rodea al tándem derecho-deber ha provocado un gran número de litigios, en gran parte causados por la parca regulación convencional.

Palabras clave

Conciliación; corresponsabilidad; adaptación; reducción; cuidado.

Abstract

The recognition of work-life balance as a fundamental right has given rise to a right-duty binomial between workers and employers. This study examines the employer obligations arising from the adaptation and reduction of working hours, as well as from the recognition of paid leave entitlements. The multiplicity of reconciliation measures has increased the burdens incumbent upon employers, demanding a careful equilibrium between the worker's right to work-life balance and the employer's right to efficient productive organisation. Whilst the legislature has demonstrated commitment to these rights, the case-by-case complexity surrounding the right-duty tandem has engendered considerable judicial litigation, largely attributable to the scant regulation provided by collective bargaining agreements.

Keywords

Work-life balance; co-responsibility; adjustment; reduction; care.

1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la conciliación laboral y familiar como un derecho de la persona trabajadora y el surgimiento de los denominados derechos de conciliación como un derecho fundamental[1], ha supuesto un nuevo binomio derecho-deber que incide, como tantos otros, en la persona del trabajador y en el empleador respectivamente. De ese tándem o binomio, el presente estudio se va a detener en los deberes que, dimanantes de tales derechos, emergen para la empresa; debiendo tener en cuenta que no estamos en presencia de un derecho único, sino que, por el contrario, la multiplicidad y diversidad de tales derechos se traduce, como no podía ser de otro modo, en una también multiplicidad y diversidad de deberes para el empleador. Así pues, se hace necesario identificar tales derechos, pues a tenor de los mismos será posible sistematizar los deberes que para el empleador dimanan de aquellos. Dicho análisis va a detenerse en aquellos derechos de conciliación en los que la persona trabajadora, pese a ejercer los mismos, mantiene el desempeño de su actividad profesional, sin que dicho ejercicio suponga pues un alejamiento del mismo a medio o largo plazo. Nos referimos a la adaptación de jornada- con la inclusión de un importante elenco de medidas posibles-, la reducción de jornada por cuidado de familiares y los permisos retribuidos, excepción hecha pues de los tradicionalmente denominados derechos de ausencia, como son el permiso por nacimiento y cuidado del menor o la excedencia por cuidado de hijos y familiares, pese a su posible disfrute hoy a tiempo parcial, excepción hecha de las seis semanas de descanso obligatorio en caso de nacimiento y cuidado del menor.

2. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: RAZONABILIDAD Y NEGOCIACIÓN

El artículo 34.8 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET) reconoce, como materialización del derecho de conciliación-así lo dice el propio precepto: «hacer efectivo su derecho a la conciliación laboral y familiar»-, el derecho de la persona trabajadora a solicitar la adaptación de la duración y de la distribución de su jornada de trabajo, tanto en lo que concierne a la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación de dicha jornada, incluida expresamente la modalidad de trabajo a distancia. El derecho a formular la solicitud se reconoce a quienes tengan hijos de hasta doce años o a quienes tengan que asumir funciones de cuidado respecto de alguno de los sujetos enunciados en el precepto, no exigiéndose en el primer caso justificación alguna más allá de la edad del menor[2].

La amplitud con la que se reconoce este derecho, en el que no se enuncian expresamente medidas concretas más allá del trabajo a distancia como forma de prestación del trabajo, ha hecho que sean las peticiones de las personas trabajadoras, los convenios colectivos y los pronunciamientos de los tribunales los que hayan ido elaborando *de facto* qué adaptaciones, qué distribuciones y qué formas de prestación tienen cabida en este derecho de conciliación[3]. Debe tenerse en cuenta que dichas adaptaciones han de ser razonables y proporcionadas con las necesidades de la persona trabajadora pero también con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Esto último supondrá

[1] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *Trabajo y Derecho*, Nº 70, 2020, p.1.

[2] En este sentido, STSJ AND de 27 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2844), al indicar que una pretensión de una trabajadora no tiene por qué verse afectada a circunstancias objetivas como pretende la empresa que exige justificación sobre ello, sino al hecho trascendente de tener bajo su custodia un menor de 12 años (nacido en 2025). El hecho de tener un bebé de meses ya demuestra la razón objetiva y las necesidades para su cuidado. En el mismo sentido, STSJ AND de 25 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2841).

[3] Vid. *in extenso* a este respecto: Lasaosa Irigoyen, E.: *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*, 1ª ed., Editorial Aranzadi, 2022. (Cap.III. Apdo. 3.2.).

un juicio de valor cuya objetividad será garantía de equilibrio en el ejercicio de ese binomio derecho-deber.

Ahora bien, pese a ser un derecho de titularidad individual de la persona trabajadora, no es un derecho incondicionado o absoluto sino que la empresa puede concederlo o no[4], sin perjuicio del cumplimiento de ciertos requisitos que han de acompañar, como veremos, a un resultado denegatorio a la solicitud del trabajador. Hemos de señalar que la materialización efectiva de las medidas en las que se concrete este derecho de adaptación deberá ajustarse a lo previsto en la negociación colectiva, pues a ella remite el TRET para que pueda establecer los términos de su ejercicio. Ello supone que habrá que estar a lo en ella dispuesto a efectos de identificar posibles obligaciones del empleador, más allá de las legalmente previstas. Ahora bien, la ausencia de negociación colectiva obliga a la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, a abrir un proceso de negociación con esta.

Señalado lo anterior, creemos que son distintas las cuestiones a analizar a fin de entender las obligaciones de la empresa, principalmente en cuanto al sustento de la aceptación o denegación de la solicitud formulada. Primero, razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora. Segundo, razonabilidad y proporcionalidad con las necesidades organizativas o productivas de la empresa y, tercero, el deber de negociar ante la ausencia de previsión convencional.

2.1. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora

Una vez reconocido en el artículo 34.8 TRET, el derecho de la persona trabajadora a solicitar dicha adaptación, se establece que esta —lo que entendemos ha de ser referido a la medida solicitada— debe ser razonable y proporcionada con las necesidades de aquella. Como señala la doctrina, estamos en presencia de unos límites intrínsecos a la persona trabajadora, de tal modo que la medida solicitada ha de ser eficaz a los efectos de satisfacer la necesidad familiar de que se trate[5]; rechazándose *per se* cualquier solicitud desorbitada, absurda o del todo punto incompatible con la buena marcha de la organización[6]. Razonabilidad y proporcionalidad como conceptos jurídicos indeterminados que llevarán, en ese binomio trabajador-empresa, a dibujarlo como un deber del empleador si prospera la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades familiares sobre las necesidades organizativas y de producción.

Si como hemos señalado, el propio precepto estatutario remite a la negociación colectiva para establecer los términos del ejercicio de este derecho, sería deseable que en el mismo se enunciaran ciertas circunstancias objetivas que, concurriendo, permitieran apreciar esa razonabilidad y proporcionalidad. Así, se insiste en que la regulación convencional puede convertirse en un instrumento privilegiado para adaptar los derechos de conciliación a las especificidades sectoriales y organizativas; debiendo incorporar cláusulas innovadoras que respondan a las nuevas realidades sociales, asumiendo pues una función transformadora[7].

[4] Poquet Catalá, R.: «Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial», en: VV.AA: *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Informes y estudios,* Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p.748.

[5] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial»…, *op.cit.*, p.6.

[6] Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2025, p.136.

[7] López Ahumada, E.: «Conciliación y corresponsabilidad laboral desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo y de la aplicación de los permisos laborales en clave de igualdad», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Nº 19, 2025, p.25.

Sin embargo, hemos de decir que parcas son aún las previsiones de los Convenios Colectivos a este respecto. En tanto que algunos Convenios incluyen causas objetivas que justifican alguna medida como la elección de turno[8]; en algunas otras ocasiones, son los requisitos exigidos para la presentación de la solicitud por parte de la persona trabajadora los que coadyuvan a la apreciación de dicha razonabilidad y/o proporcionalidad por parte de la empresa, desde el momento en el que se da a aquella la posibilidad de adjuntar la justificación y documentación que estimara pertinente. Opción esta última que entendemos podrá hacer siempre el interesado, aún en el caso de silencio convencional, en aras de justificar esa razonabilidad y proporcionalidad[9]. Han de entenderse que quien pretende configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la empresa, tendría que tener una diligencia exigible, inherente al concepto de buena fe, que le lleve a «suministrar» cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho[10]. Sin embargo, son muchos los Convenios Colectivos que, sin entrar en la concreción de causas justificativas o medidas posibles, reflejan la literalidad de lo establecido en el TRET[11] o incluso tratándose del propio Convenio Colectivo remiten a la propia negociación colectiva[12], lo que causa, cuanto menos, extrañeza en su redacción.

Ahora bien, puede plantearse que la inclusión de algunas de estas pautas en la negociación colectiva lleve a encorsetar las medidas a las que pueda acogerse el trabajador en virtud de lo previsto en el artículo 34.8 TRET, no dando pues alternativa posible a que otras sean las medidas posibles[13]. Téngase en cuenta que nos referimos a medidas adoptadas no en sí a la posible regulación convencional que se haga de las mismas, por ejemplo, criterios preferentes, dirimentes, prioritarios etc.; referencias que hemos de entender incluidas en la expresión, «términos de su ejercicio» que dispone el artículo 34.8 TRET. Como decimos, la referencia lo es a medidas de otra índole a las previstas. En estos casos, desde nuestro punto de vista, una interpretación restrictiva en este sentido confrontaría con la doctrina del TC en virtud de la cual «la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (artículo 14 de la Constitución Española —en adelante CE—), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE), debe prevalecer 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]. En este sentido, se ha admitido por los tribunales la inclusión, entre tales medidas, del cambio de centro de trabajo por

[8] A modo de ejemplo, artículo 47.9 XXI CC. de la Industria Química (BOE 17/2/2025), en el que se reconoce prioridad en el derecho a elección de turno a las personas que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo si bien, se adicionan como requisitos que la solicitud tenga carácter permanente (lo que parece contradecir, el derecho de la persona trabajadora a su regreso a su situación originaria), exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

[9] En este sentido, artículo 52.4 XXI CC. de la Industria Química (BOE 17/2/ 2025) que, junto a la propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios, prevé que se incluya una exposición de los motivos que justifican la petición, sin perjuicio de que la empresa pueda requerir información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

[10] STSJ ICAN de 11 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TSJICAN:2025:4761).

[11] A modo de ejemplo: artículo 12.6 CC. del Sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 23/11/2023); artículo 31 CC provincial de trabajo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para Jaén y provincia (BOJA 13/4/2026).

[12] Artículo 6.5 CC. Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024–2025 (BOE 27/5/2024): «La persona trabajadora 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 individual a que llegue con la Empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella».

[13] Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación, op.cit*., p.135.

[14] Por todas, STC 26/2011, de 14 de marzo (BOE de 11 de abril de 2011).

razón de la conciliación familiar, siempre que se trate de una medida razonable y proporcionada en relación con las circunstancias de la persona trabajadora y de la empresa; señalando que, el artículo 34.8 TRET amplía el objeto del derecho, sobrepasando la ordenación de la jornada para referirse a la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia; dicho concepto no puede restringirse al trabajo a distancia, sino que ha de verificarse una interpretación amplia en aras de la dimensión constitucional señalada[15].

Junto a los Convenios Colectivos, resaltar el papel de los planes de igualdad que también en su contenido establecen previsiones al respecto. A modo de ejemplo, se contemplan para la preferencia en la elección de turno, situaciones especiales como el seguimiento de procesos de técnicas de reproducción asistida[16]; o la compactación de la jornada como medida de optimizar los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación[17]; así como, jornada coincidente con el horario escolar si los turnos lo permiten; coincidencia de vacaciones con régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente; establecimiento de una plan de peticiones de reducciones de jornada[18] o guías específicas de flexibilidad en el trabajo[19]. No obstante, la inclusión de estas medidas en pocas ocasiones viene acompañada de previsiones que permitan inclinar la balanza de la razonabilidad y proporcionalidad entre las partes del binomio; de ahí que sean los tribunales los que, a tenor de la petición cursada por el interesado, determinan esa «razonabilidad y proporcionalidad».

Profusos y prolijos son los pronunciamientos a este respecto, siendo estos tan diversos y plurales como lo son las personas, las situaciones familiares y las organizaciones empresariales. Entre los pronunciamientos más recientes, determinando la no razonabilidad y proporcionalidad de la medida solicitada, se entran a valorar los siguientes aspectos: respecto al cambio de turno, la cercanía del interesado al domicilio del familiar necesitado de cuidado o la asunción de tareas a tenor del cambio de turno solicitado, cuestionando que dicho cambio permita al interesado proporcionar mejor atención o cuidado[20]; el horario del centro escolar al que acude el menor causante de las funciones de cuidado, al contar el mismo con aula matinal y actividades extraescolares[21]; o, respecto al teletrabajo, la escolarización del menor en la misma localidad de los progenitores y la actividad de la persona trabajadora en exclusivo turno de mañana que la hacen compatible con las funciones de cuidado[22]; incluso entrando el órgano judicial a un exhaustivo análisis del régimen de horarios propuesto por la persona trabajadora a fin de considerar o no su razonabilidad[23].

Si bien, se señala por algún sector doctrinal la imposibilidad de fiscalizar por parte del empleador la organización de la familia, al estimar que indagar en la vida familiar atentaría al derecho a la intimidad familiar[24], no es menos cierto que, a nuestro juicio, ello es absolutamente necesario para apreciar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida y así lo señala algún pronunciamiento judicial al indicar que, la ausencia de aportación de datos sobre la situación familiar y personal, lleva a desconocer la situación laboral de la otra progenitora, la situación escolar o análoga de los hijos, lo que serviría para poder valorar cómo afectaría a la corresponsabilidad en el cuidado de los menores que justifican el necesario cambio de jornada solicitado; insistiendo a este respecto que el esfuerzo

[15] STSJ ICAN de 13 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJICAN:2026:2).
[16] III Plan de Igualdad IKEA IBERICA S.A. (Código 90133772112023).
[17] II Plan de Igualdad de Arasti Barca MA S.L. 2026–2030 (Código 90114102112022).
[18] Plan de Igualdad Vitalia Suite, S.L. 2026–2030 (Código 90118642112022).
[19] Plan de Igualdad Schweppes S.A. 2025–2029 (Cod. 9012122): Guía flexi-working.
[20] STSJ CAT de 24 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:1278).
[21] STSJ AND de 18 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2848).
[22] STSJ AND de 19 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2630).
[23] STSJ AND de 29 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:1116).
[24] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial»…, *op.cit*., p.13.

de alegación y aportación de prueba que pesa sobre el peticionario de la medida de conciliación, conforme al artículo 34.8 segundo párrafo del TRET, se muestra de fácil acceso para el trabajador interesado, pero ante tal ausencia no puede el órgano judicial suplirlo, imposibilitando así pues la comparativa de la razonabilidad y proporcionalidad entre trabajador y empresa[25].

2.2. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades organizativas y productivas de la empresa

Como se ha señalado, en el otro lado de la balanza, frente a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida con las necesidades de la persona trabajadora, las necesidades organizativas y productivas de la empresa, de modo que, pesando la razonabilidad y proporcionalidad de estas últimas, harán que la balanza se incline hacia la posición empresarial.

Los tribunales han recalcado la relevancia de dicha apreciación en la misma línea que la anteriormente indicada respecto de la solicitud de la persona trabajadora, lo que resulta de interés ya que, como hemos indicado con anterioridad, el peso de la doctrina constitucional puede, en no pocas ocasiones, enturbiar las causas alegadas por la empresa, lo que se puede traducir en distintos raseros o varas de medir la razonabilidad y proporcionalidad dependiendo de la parte considerada. Es decir, se trata de evitar que el impacto constitucional de los derechos de conciliación pueda suponer de modo automático, la supremacía de la decisión del trabajador y la rendición, señala la doctrina, de los derechos y libertades empresariales[26]. Hay que tener en cuenta, tal y como afirman los tribunales, que el artículo 34.8 TRET contempla «una misma ponderación al mencionar la consideración a las necesidades organizativas o productivas de la empresa», se trata pues de dar cabida al mandato del artículo 38 CEque obliga a los poderes públicos y también, por ello, a los tribunales, a garantizar la libertad de empresa. Una garantía que incorpora la de asegurar que el desarrollo de la actividad de la empresa pueda realizarse, también en términos de eficacia organizativa o de simple productividad. Afirmándose a este respecto que esta consideración obliga a descartar como operativas, interpretaciones que nieguen de raíz o no tengan en cuenta las citadas necesidades organizativas o productivas; ponderación bidireccional que el tribunal admite como competencia propia[27].

Ciertamente, se pone de manifiesto la interpretación restrictiva de las razones argumentativas y justificativas de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, dada la prevalencia, en gran parte de los asuntos apreciados, de los derechos de conciliación y la doctrina constitucional interpretativa de los mismos. Ello ha supuesto, a juicio de algún autor, «un apriorismo sobre la primacía de la pretensión conciliadora frente a los posibles reparos que, desde un punto de vista organizativo y/o productivo, pueda haber formulado la empresa frente a tal pretensión»[28].

Partiendo así pues de que, en la mayoría de ocasiones, tras la no apreciación de la concurrencia de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, se origina el deber empresarial de aceptar la propuesta del trabajador, no es menos cierto la apreciación de algunas de estas necesidades en aras de rechazar dicha propuesta.

En este sentido, algún tribunal ha sido claro al inclinar la balanza hacia esta razonabilidad y proporcionalidad indicando cómo la empresa ofrece razones fundadas en atención a las circunstancias organizativas que se registran y acreditan; se realiza así por el tribunal una ponderación judicial que

[25] STSJ AND de 12 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:1512).

[26] Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación, op.cit*., p.139.

[27] STSJ CAT de 16 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2282).

[28] Jurado Segovia, A.: «La adaptación de condiciones de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral (art. 34.8 ET): puntos críticos a la luz de los pronunciamientos judiciales recientes», *Trabajo y Derecho,* nº 75, 2021, p.6.

él mismo denomina «bidireccional», teniendo en cuenta tanto el fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares como la atención de las necesidades organizativas o productivas de la empresa, de forma que quede asegurado que el desarrollo de la actividad de la empresa pueda realizarse en términos de eficacia organizativa o de simple productividad, y en términos compatibles con la «libertad» asegurada por el artículo 38 CE[29].

De manera más concisa, resaltar tres cuestiones que son quizás las que más se repiten en las controversias planteadas ante los tribunales y que, en la práctica, pueden suponer un mayor escollo a salvar: primero, la existencia de un procedimiento establecido que se puentearía con la solicitud de la persona trabajadora; segundo, la incidencia en las condiciones de trabajo de otros trabajadores y, en tercer lugar, los costes económicos derivados para la empresa.

Dentro del primero, por ejemplo, se rechaza la propuesta de traslado de un trabajador en aras de la conciliación laboral y familiar al obviar dicha petición lo dispuesto en materia de traslados en el Convenio Colectivo aplicable; enfatizando el tribunal que la decisión empresarial tiene sustento en dicha norma negociada, la cual regula la provisión interna de plazas y los traslados, normativa que el trabajador no puede desconocer; por lo que la decisión de la empresa no resulta injustificada, ni arbitraria, ni irracional[30]. En sentido similar, no se admite la petición de la persona trabajadora cuando, existiendo un procedimiento de provisión interna de los puestos de trabajo, «lo que pretende el trabajador es, al socaire de una adaptación horaria, cambiar de centro laboral», entendiendo que no solo se está obviando el procedimiento establecido sino incluso originando un perjuicio a otros compañeros a quienes puede corresponderles mejor derecho[31].

En cuanto al segundo argumento (la incidencia de las condiciones de trabajo de otros trabajadores), se admiten las razones aducidas por la empresa ante la solicitud de eliminar el turno rotatorio por el interesado en una franja horaria en la que se produce el mayor número de ventas y de clientes, ya que se ponderan por el tribunal las necesidades organizativas de la empresa, quien demuestra la confluencia de un gran número de trabajadores que, disfrutando de derechos de conciliación en dicha franja, realizan los turnos rotatorios de lo que pretende prescindir el interesado[32]. En sentido contrario, se ha entendido como genérica y, por tanto, no se han apreciado las necesidades organizativas de la empresa, cuando se alegaba por esta que la aceptación de la adaptación solicitada por la persona trabajadora «implicaba una adecuación de las rotaciones del resto de trabajadoras... los turnos menos demandados entre las trabajadoras, es decir, los de horario de tarde, se repartirían entre menos número de personas…el resto de compañeras tenían que hacer más turnos de tarde»; considerándose pues por parte del tribunal tales argumentos como una referencia genérica, sin concretar personas, necesidades etc. lo que pondera como equivalente a una ausencia de justificación de la denegación[33]. En el mismo sentido, en aquellos casos en los que se aduce por la empresa, la afluencia o concentración de mayor clientela o tareas en la franja horaria en la que la persona trabajadora solicita su adaptación, no bastando con alegar dicha causa, sino que es necesario razonar y probar la imposibilidad de cubrir el puesto de la solicitante[34].

En cuanto a los costes derivados para la empresa, han prevalecido las necesidades organizativas de la empresa cuando ha sido necesaria una nueva contratación para suplir a la trabajadora en IT en su turno, respecto del que después solicita cambio en base al artículo 34.8 TRET[35], o cuando

[29] STSJ CAT de 9 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2674).
[30] STSJ PV de 8 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJPV:2026:109).
[31] STSJ AND de 19 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2837).
[32] STSJ CAT de 7 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCAT:2025:6045).
[33] STSJ GAL de 5 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJGAL:2025:7005).
[34] STSJ AR de 19 de enero de 2021 (ECLI:ES:TSJAR:2021:41).
[35] STSJ CLM de 13 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCLM:2025:2419).

admitir la pretensión hubiera supuesto para la empresa contratar un trabajador exclusivamente para completar la jornada no realizada por el solicitante de adaptación de turno[36]o, cuando la aceptación de la propuesta supone dejar vacantes unas funciones de coordinación técnico-educativas que obligarían igualmente a una nueva contratación[37]. A sensu contrario, sirve de criterio de ponderación al tribunal, la ausencia de prueba objetiva fehaciente en la que la empresa apoye las razones por las que ha decidido unilateralmente amortizar vacantes en el turno solicitado por el trabajador, indicando la posibilidad de que hubiera podido cubrirse alguna de ellas por el interesado[38].

Sirvan los ejemplos anteriores como muestra de lo ya señalado, la pluralidad y diversidad de circunstancias concurrentes en ambas partes del binomio, así como de la apreciación de unas y otras por los tribunales. La casuística y la ausencia de unos parámetros objetivos que, difícilmente son exigibles a tenor de aquella, hacen necesario, desde nuestro punto de vista, un mayor esfuerzo y rigor en las alegaciones de la parte empresarial al entender que se erigen en estos casos en la parte débil. Muestra de ello es la insistencia en la especificidad de datos instada desde algún tribunal que, ante la falta de estos, califica como genérica la alegación empresarial. A la vista de lo expuesto, se hace necesario que la empresa entre a detallar, caso por caso y nominativamente si ello fuese necesario, el perjuicio organizativo que originaría la aceptación de la medida solicitada por la persona trabajadora. No se trata únicamente de ofrecer una alegación en abstracto sino de presentar datos y concreciones en las que, por ejemplo, se indiquen las tareas a realizar por el personal identificándolo nominativamente, la distribución de tales tareas, la especialización, si así fuera, requerida a los trabajadores, sus habilidades y competencias etc. con el fin de que pueda acreditarse que ciertas tareas no podrían realizarse o asumirse por otro personal. Solo así parece poder vaticinarse la apreciación de la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, respecto de las que, como demuestran los no pocos pronunciamientos judiciales habidos a la fecha, son más exigentes y «quisquillosos» los tribunales.

2.3. El deber de negociar

El párrafo cuarto del artículo 34.8 TRET remite, en primer lugar, a la negociación colectiva en aras de concretar los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada establecido en dicho precepto; llamando la atención el carácter escueto de dicha remisión, al no establecer más precisiones o indicaciones que la de acomodarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Afirmación que iría de suyo pues lo contrario vulneraría, como no podía ser de otra manera, el artículo 14 CE. Quizás el legislador podría haber puesto el énfasis en otras puntualizaciones que hubieran subsanado algunas de las controversias originadas, como las derivadas del deber de negociar, al que ahora nos referiremos. Pues respecto de otras medidas distintas de las que han podido ser estipuladas en el propio Convenio (flexibilidad horaria, ajustes de descansos etc.), gran parte de los Convenios Colectivos negociados con posterioridad a la entrada en vigor de la nueva redacción de este precepto, omiten en su contenido mención alguna a los aspectos procedimentales de la solicitud de aquellas, más allá- como ya se ha indicado- de repetir el tenor literal del precepto del TRET[39].Como ha señalado la doctrina, los convenios colectivos no recogen con entusiasmo esa remisión normativa, incluyendo

[36] STSJ PV de 22 de julio de 2025 (ECLI:ES:TSJPV:2025:2837).

[37] STIS de León de 16 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TIS:2026:257).

[38] STSJ ICAN de 19 de diciembre de 2024 (ECLI:ES:TSJICAN:2024:3765).

[39] Entre otros, CC. de la empresa Molgas Energía S.A.U. (BO Región de Murcia de 30/12/ 2025); CC. para el personal de flota de Remolcadores Boluda, SA, en el puerto de Valencia (BOPV de 29/12/2025); CC. de empresa de Ice Cream Factory Comaker, SAU, centro de Alzira (BOP Valencia 29/12/2025); CC. del sector de Panaderías de la Provincia de Zaragoza. (BOP Zaragoza de 20/12/ 2025).

cláusulas que parecen estar desconectadas del verdadero significado del precepto estatutario como instrumento que permite compatibilizar las obligaciones laborales con las del cuidado de familia[40].

Es por ello que cobra relevancia, el deber de negociación reconocido en el propio precepto normativo. Es decir, ante el silencio de la negociación colectiva en lo que respecta a los términos del ejercicio de este derecho, se obliga al empleador a abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora una vez presentada su solicitud de adaptación. Pocas son las precisiones que a este respecto hace el legislador, más allá de lo concerniente a la duración de ese proceso negociador y a sus posibles resultados.

En cuanto a su duración, se señala que dicho proceso deberá desarrollarse con la mayor celeridad y, en todo caso, en un plazo máximo de quince días; estableciéndose una presunción de concesión, en caso de que no se exprese en este plazo una oposición motivada desde el lado empresarial. En cuanto a los resultados del proceso de negociación, una vez finalizado este, la empresa puede, primero, aceptar la petición, lo que comunicará al interesado por escrito. Segundo, no aceptarla, en cuyo caso deberá plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o tercero, manifestar la negativa a su ejercicio, debiendo en estos dos casos motivar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Pese a la claridad que en un principio parece ofrecer el precepto, su aplicabilidad no ha dejado de ser controvertida, principalmente en lo que concierne al alcance de ese deber de negociación y a la delimitación de cuándo el mismo se entiende cumplido, así como cuál debe ser el contenido de la propuesta alternativa y las razones objetivas de la misma o de la negativa a la solicitud presentada.

Las dudas planteadas han llevado al TS a pronunciarse al respecto en STS de 24 de septiembre de 2025 marcando las siguientes puntualizaciones:

Primero. El reconocimiento del carácter imperativo de este deber, siendo pues obligatorio para la empresa; entendiendo que «negociar» exige de la parte empresarial abrir un debate con la otra parte con el fin de solventar la controversia.

Segundo. Se exige, para entender cumplido este deber, una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, debiendo en todo caso priorizar la buena fe.

Tercero. Este deber de negociar no se entiende cumplido si la actuación del empleador consiste simplemente en dar directamente una respuesta negativa, aunque esta esté motivada; ni tampoco en ofrecer alternativas por propia iniciativa sin abrir dicha negociación. Ello supondría, en palabras del TS, eludir «la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad».

Cuarto. Si se produjera la impugnación judicial, la omisión del cumplimiento de este deber deviene en la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas. Únicamente la constatación judicial de manera manifiesta del carácter irrazonable o desproporcionado de la medida solicitada, podrá llevar a rechazar este automatismo ante el incumplimiento empresarial del proceso negociador.

[40] Rodríguez Rodríguez, E.: «Negociación colectiva y flexibilidad horaria: oportunidades y desafíos para un nuevo tiempo de trabajo», *Temas Laborales*, 176, 2025, pp.139-140.

Quinto. Evidentemente, la aceptación de la solicitud formulada vacía de sentido la exigencia en cuanto al cumplimiento de esta obligación. Así lo señala el Tribunal al indicar que: «naturalmente nada impide que, ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos propuestos».

La jurisprudencia del TS ha servido así de referencia en posteriores controversias que se han suscitado en torno al cumplimiento o no de dicho deber de negociación a la hora de valorar si ha sido o no cumplido ese deber. Así, se ha entendido no cumplido este deber de negociar cuando la empresa deniega directamente la petición a la persona trabajadora, aun motivada, pero sin propuestas alternativas, instando a la persona trabajadora a que inicie un período de negociación, resaltándose que es esta una obligación que compete a la empleadora y que no se entiende cumplido por instar a ello a la otra parte que, según el precepto normativo, no es la que deviene a ello obligada[41]. Igualmente, en aquellos casos en los que, pese a presentarse alternativas una vez recibida la solicitud del trabajador, no se comunica apertura alguna del período negociador con la finalidad de poder, conforme al principio de buena fe, acercar y contrastar posturas y pareceres[42].

En sentido contrario, se ha estimado que la empresa ha cumplido con el deber de negociar en aquellos casos en los que queda acreditada la celebración de varias reuniones con la persona trabajadora, en la que se ofertan distintas propuestas alternativas con la intención de llegar a un acuerdo[43]. Igualmente, se entiende que no hubo silencio ni inactividad por parte empresarial, cuando se ofrecen hasta tres respuestas a la persona trabajadora, dándosele alternativas concretas y razonables que, si bien no coinciden exactamente con la solicitud, sí permiten atender a las necesidades conciliatorias[44]. O, cuando la empresa deja constancia por escrito de su plena disposición a mantener una reunión con la parte solicitante en una fecha concreta que podrá esta modificar a su mejor convenir, con el fin de continuar un proceso de dialogo y análisis de las alternativas propuestas[45].

A la vista de lo señalado, entendemos que, de nuevo, resulta necesaria una llamada a la negociación colectiva. Son los Convenios Colectivos los que han de incorporar un procedimiento específico en el que se marque el *iter* de dicha negociación, acorde con la ya consolidada jurisprudencia del TS. Así, por ejemplo, número de reuniones, ofertas y contraofertas, acta de las reuniones celebradas y de su contenido y cualquier otro extremo que permita garantizar el cumplimiento de dicho deber, más allá de ofrecer propuestas unilaterales desde el lado empresarial sin oír a la otra parte interesada. Sin embargo, siendo aquello lo deseable, aún resultan insuficientes las previsiones convencionales que, como ya hemos indicado en otras materias, se limitan a reiterar las previsiones del artículo 34.8 TRET[46], o bien, no inciden sobre ese deber de negociar, sino sobre la necesaria acreditación de las circunstancias que pueden justificar la solicitud[47]. Garantizar y dotar de eficacia real a los derechos de conciliación a través de estas medidas de adaptación exige ir más allá de una mera transcripción del precepto estatutario[48].

[41] STSJ de Madrid de 18 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJM:2026:1782).
[42] STSJ PV de 8 de enero de 2026 (ECLI:ES:TSJPV:2026:109).
[43] STSJ AND de 27 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2844).
[44] STSJ AND de 19 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJAND:2026:2836).
[45] STIS de Oviedo de 2 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TIS:2026:394).
[46] Artículo 20 CC. de las Unidades Globales de Telefónica en España (prorrogado por Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 31/5/2025); artículo 40.3 XIX CC. estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 16/4/2025).
[47] Artículo 89 bis III CC. de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE 28/2/2024).
[48] Nieto Rojas, P.: «Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto- Ley 9/2025», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 490, 2026, p. 101.

Sin perjuicio de lo señalado, no hemos de olvidar que el TRET reconoce el derecho de la persona trabajadora a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. Disponiendo que, en el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Motivación que podría suponer la necesidad de la persona trabajadora de acudir a los tribunales con el fin de que se aprecien o no las circunstancias alegadas por la empresa. Ello nos lleva a hacer de nuevo un llamamiento a la negociación colectiva a la hora de tasar cuáles serían las circunstancias que pudieran motivar dicha decisión; pues recordemos que es cada ámbito empresarial, organizativo o productivo el que mejor conoce las razones de dicha índole que pudieran ser aducidas.

3. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: LA CONTROVERTIDA CONCRECIÓN HORARIA

La reducción de jornada de trabajo por motivos de conciliación reconocida en el TRET ofrece distintas modalidades en un profuso precepto, el artículo 37. Así, el apartado 4 de este artículo prevé, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, junto a otras modalidades de disfrute, el derecho a una reducción de media hora de jornada sin disminución de salario. Reducción que, sí con disminución de salario, se puede ampliar hasta que el menor alcance los doce meses, siempre que ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen (contando sí, siempre que se reúnan los requisitos, con cobertura de la acción protectora del sistema de la seguridad social para uno de los progenitores).

Por su parte, el apartado 5 del citado artículo reconoce a los progenitores, en caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Pero, es quizás el apartado 6 de dicho artículo el más complejo. Recordemos que se reconoce dicho derecho a quienes, por razón de guarda legal, tengan a su cuidado a un menor de doce años o a una persona afecta de una discapacidad que no desempeña actividad retribuida, así como a quien tenga que encargarse del cuidado directo de algunos de los familiares allí indicados, siempre que estos, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Reconociéndose asimismo el derecho a reducción de jornada en los supuestos de asunción de funciones de cuidado en los casos de cáncer u otra enfermedad grave, respecto de los sujetos pasivos en los que concurran los requisitos en dicho precepto establecidos.

Las continuas reformas y adiciones que el artículo 37 TRET ha sufrido (catorce hasta la fecha) hacen que sea necesaria una lectura en su integridad para entender algunos de sus condicionantes. Así, tanto en el apartado 4 como en el apartado 6, las reducciones de jornada previstas se contemplan como un derecho individual de las personas trabajadoras, lo que, pese a su omisión, entendemos que también ha de ser referido al apartado 5. Ahora bien, solo para los supuestos de los apartados 4 y 6, se dispone que el empresario pueda limitar el ejercicio simultáneo de dicho derecho por dos o más trabajadores de la misma empresa si estos generasen este derecho por el mismo sujeto causante, siempre que concurrieran razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, obligando a la empresa a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Lo que, *a sensu contrario*, y ante el silencio normativo, significa que el empleador no puede limitarlo en los supuestos de nacimiento prematuro u hospitalización del neonato a continuación del parto. Es decir, en estos dos casos, ambos progenitores trabajadores de la misma empresa tendrán derecho a simultanear el tiempo

de reducción de jornada reconocido en dicho apartado 5 (recordemos, hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario).

Sin embargo, no sucede así respecto de lo establecido en cuanto a la concreción horaria y determinación de las reducciones, en las que las previsiones del TRET son para todos los supuestos mencionados, indicando que tal concreción y determinación corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de las previsiones del Convenio Colectivo aplicable para los supuestos del apartado 6 en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas (dejando de nuevo fuera las reducciones del apartado 4 y 5). Asimismo, se establece una obligación a la persona trabajadora, quien, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada, mención al cuidado del lactante que hace pensar que la obligación de preavisar acoge a los todos los supuestos citados.

Igualmente, se hace mención expresa a la modalidad procesal prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social en caso de discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6. A este respecto, ya se ha puesto de manifiesto como una modalidad que en sus inicios se configuró como un proceso de gestión, ha ido ampliando su ámbito y objeto, adquiriendo connotaciones propias de tutela de derechos fundamentales que supone ir en la línea de otorgar, como se decía al comienzo, la consideración de derechos fundamentales a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral[49].

Sirva esta somera y esquemática explicación, para detenernos en lo que constituye objeto de este estudio: las obligaciones dimanantes para el empresario. Como punto de partida, indicar, como han señalado doctrina y jurisprudencia, que el derecho a la adaptación de jornada del artículo 34.8 TRET establece un derecho de alcance más amplio, aunque de menor intensidad, mientras que el apartado 6 del artículo 37 establece un derecho de alcance más reducido, aunque de una mayor intensidad[50]. Es decir, en tanto la reducción se configura como un derecho pleno e incondicionado de la persona trabajadora en la que concurran las circunstancias de necesidad de cuidado directo de alguna de las personas descritas, en la adaptación de jornada se está ante una expectativa de derecho cuya efectividad la persona trabajadora puede solicitar[51]. Si bien es cierto que ambos preceptos responden a una misma finalidad y materia, se está ante una regulación claramente dual que configura dos derechos de conciliación distintos en su proyección sobre el tiempo de trabajo, uno del todo «incondicionado», cual es el derecho de reducción de jornada del artículo 37 en el que la concreción horaria en que se materialice le corresponde determinarla a la persona trabajadora y otro, claramente «condicionado», el derecho de adaptación de jornada[52].

Así pues, a tenor de lo expuesto, se pueden indicar como deberes del empleador:

Primero. La obligación de aceptar la propuesta de concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada realizada por la persona trabajadora en todos los supuestos indicados (por cuidado del lactante, en caso de parto prematuro u hospitalización del neonato, por guarda legal,

[49] Lousada Arochena, J.F..: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *op.cit.*, p.8.

[50] Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *op.cit.* p. 7.

[51] Barcelón Cobedo, S.: «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023», *Temas Laborales*, Nº 174, 2024, pp.118-119.

[52] STSJ de 9 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2674).

cuidado de familiar y cuidado en caso de cáncer o enfermedad grave), debiendo tener en cuenta que, en el supuesto de guarda legal y cuidado de familiar, dicha reducción ha de efectuarse dentro de la jornada diaria. Es decir, la reducción no puede tomar como módulo de referencia otros módulos temporales distintos al diario, siendo una solución rígida, que limita las posibilidades de flexibilidad de la compatibilidad de la vida laboral y familiar[53]. Si lo que se pretende es extralimitar dichos límites, la reducción debe ser reconducida a la adaptación de jornada ya analizada. Cuestión diferente es cuando, por ejemplo, la actividad desempeñada admite junto a la jornada ordinaria una jornada complementaria, siendo posible la reducción en ambas modalidades, pero teniendo que ser expresamente solicitada en ambas por parte del trabajador[54].

Segundo. El empleador (así como la propuesta efectuada por la persona trabajadora) debe tener en cuenta lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable ya que, cuando se trate de los supuestos contemplados en el apartado 6 del artículo 37, se remite a la negociación colectiva la posibilidad de establecer los criterios para dicha concreción. Criterios en los que de nuevo han de ponerse en la balanza los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Tercero. En el caso de que el empleador ejerza la posibilidad que le otorga el legislador de limitar el disfrute simultáneo de las reducciones de jornada previstas cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante (en todos los supuestos, a excepción del supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato), vendrá obligado, primero, a acreditar, de manera debidamente motivada y por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa que le llevan a limitar ese disfrute simultáneo. Y, segundo, a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del derecho por ambas personas trabajadoras y que les posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Y es aquí de nuevo, donde, pese a lo señalado, la casuística reclama en no pocas ocasiones la necesaria intervención de los tribunales a la hora de dilucidar la concreción y distribución de la reducción. Pese a los intentos del legislador por enfatizar el derecho de la persona trabajadora a la elección y concreción, la resistencia empresarial a las propuestas realizadas conduce a la necesidad judicial de resolver las discrepancias planteadas. Lo que entendemos que el propio legislador preveía, al incluir la mención expresa a la modalidad procesal referida. Ha de señalarse que, en la mayoría de los pronunciamientos judiciales (más allá de la calificación como despido nulo de quien disfrutando reducción de jornada por guarda legal ve extinguida su relación laboral sin causa), se entremezclan las pretensiones de las personas trabajadoras al amparo tanto de este precepto como del artículo 34.8 TRET, al concurrir reducción de jornada con, por ejemplo, elección de turno, acumulación de jornada en días o no prestación de servicios en sábados y festivos. No obstante, sí se insiste en la necesidad de aplicación de la doctrina del TC sobre la prevalencia de derechos[55].

[53] Navarro Nieto, F.: «Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 262, Editorial Aranzadi, 2023, p.11.

[54] A este respecto, STSJ CAT de 20 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:1265), supuesto en el que, solicitada la reducción de jornada ordinaria y no haciéndolo para la jornada complementaria, aunque se tenía pleno conocimiento de que ésta se retribuía a un precio inferior a la hora ordinaria, solicitada y asumida pacíficamente por la empresa la reducción de aquella, la persona trabajadora estaba obligada a efectuar la totalidad de la jornada complementaria, no siendo ello disuasorio de su disfrute a los derechos de conciliación.

[55] STSJ NA de 9 de marzo de 2026 (ECLI:ES: TSJNA:2026:166), en referencia, entre otras, a STC 3/2007, de 15 de enero (ECLI:ES:TC:2007:3) y ATC Nº 1/2009, de 12 de enero.

Por ello resulta interesante traer a colación lo ya reseñado a este respecto por el TC en su STC 3/2007, de 15 de enero[56], ante un supuesto de reducción de jornada por guarda legal. Si bien el Alto Tribunal reconoce que no le corresponde la determinación de qué interpretación haya de darse a la expresión «dentro de su jornada ordinaria» del apartado 6 del artículo 37 TRET para definir los límites dentro de los cuales debe operar la concreción horaria de la reducción de jornada a aplicar, ni si la concreta reducción de jornada solicitada se enmarca o no dentro de dichos límites- cuestiones estas de legalidad ordinaria que entiende competen exclusivamente a los Jueces y Tribunales- sí reprocha al órgano judicial «el haber denegado la solicitud de la trabajadora con base en consideraciones de estricta legalidad, prescindiendo de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que, para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma». Por ello, vuelve a insistirse en que la dimensión constitucional de la reducción de jornada por motivos familiares ha de prevalecer y servir de orientación ante cualquier duda interpretativa; duda que se plantea al no contener el artículo 37.6 TRET «ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establecer si en su determinación debían prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa», lo que, en su caso, posibilitaría «una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego».

Es por ello que debemos insistir en que, pese a la adjetivación que para este derecho de reducción de guarda legal se hacía como «incondicionado» o «pleno», la realidad muestra que su carácter controvertido es a resultas muy similar al «condicionado» de adaptación de jornada. A tenor de ello, resulta de relevancia el establecimiento de dichos criterios de concreción y de reducción en los Convenios Colectivos, en aras de reafirmar y garantizar los derechos de conciliación de las personas trabajadoras. Reflejar en la negociación los límites a las posibles negativas empresariales ante las concreciones horarias y reducciones solicitadas, constituirá un refuerzo necesario al genérico derecho reconocido por el legislador que, pese a atribuirlo a la persona trabajadora, la posición débil de esta le aboca a un proceso judicial para poder ver reconocido un derecho ya legalmente previsto. Es por ello, como señalaremos en el siguiente apartado, la relevancia de las indemnizaciones reconocidas por los tribunales, al menos por el efecto disuasorio que para las empresas pueda tener, evitando así lanzarse a una negativa infundada a la petición de la persona trabajadora.

4. LOS PERMISOS DE CORTA DURACIÓN

La concurrencia de determinadas circunstancias familiares, previsibles unas e imprevisibles otras, ha llevado a que se reconozca el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo. Ya la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores enunciaba en su también artículo treinta y siete tres, algunos de los permisos de esta índole, reconociéndose el derecho en idénticos términos a los hoy previstos en el mismo artículo, el 37.3 TRET. Es decir, el derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, manteniendo su derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo allí previstos.

No podemos obviar como, manteniendo la esencia de su razón de ser, el legislador ha ido acomodando dichos permisos a las demandas de los trabajadores y de la realidad social imperante; siendo, de entre los motivos previstos, los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral los que han sufrido una importante ampliación tanto en lo que a los acontecimientos concurrentes se

[56] STC 3/2007, de 15 de enero (ECLI:ES:TC:2007:3). Reiterando doctrina, STC 119/2021, de 31 de mayo (ECLI:ES:TC:2021:119).

refiere como en lo que a los sujetos pasivos que generan determinados permisos atañe[57]. Pero, junto a la evolución normativa, no podemos olvidar el relevante papel de los Convenios Colectivos, respecto de los cuales, si bien hemos señalado en otras materias su parquedad o apego normativo, no lo ha sido así en lo que a estos permisos concierne. No solo se ha ampliado la duración de algunos de los ya contemplados por el legislador, sino que se han ampliado los motivos que dan derecho a los mismos, eso sí, matizando en ocasiones el carácter retribuido o no de los mismos.

El reconocimiento de este derecho de ausencia del trabajador se erige en un deber de respeto para el empleador, quien teniendo que garantizar el disfrute de los mismos, sin objeción alguna, ha de respetar su carácter retribuido sin que, por lo tanto, la ausencia pueda traducirse en una merma de la retribución del trabajador; eso sí, siempre que este cumpla con las obligaciones al respecto establecidas, previo aviso y justificación, en las condiciones que se determinen.

No obstante lo señalado, es cierto que el disfrute de dichos permisos no ha dejado de presentar alguna controversia que ha demandado la intervención de los tribunales y que ha ido delineando ese deber empresarial a fin de evitar que los derechos de disfrute de tales permisos por los trabajadores se pudieran ver limitados o incluso eliminados. El porqué, en gran parte de las ocasiones, por la parquedad en la regulación normativa y convencional que han suscitado dudas interpretativas principalmente en lo que concierne al momento y/o modalidad de su disfrute, su justificación, así como al carácter retribuido o no del reciente permiso por fuerza mayor del apartado 9 del artículo 37. En algunas de estas cuestiones nos detendremos a continuación.

En cuanto al momento y modalidad de su disfrute, nada señala el legislador respecto a la inmediatez o no en relación al hecho causante del inicio de los permisos reconocidos, ni en cuanto a la posibilidad de su disfrute continuado o no. Es así en lo que concierne a los quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho del apartado a) del artículo 37.3 TRET; los cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario previsto en el apartado b) del mismo artículo; en los días por fallecimiento de familiar reconocido en el apartado b bis) del mismo precepto o el día por traslado del domicilio del apartado c).

Una de las cuestiones más controvertidas ha sido la determinación del *dies a quo* del permiso, es decir, a partir de qué momento se computan los días si el hecho causante se produjera en día no laborable. La jurisprudencia ha sido firme al señalar que «los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo, habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable), y no desde una fecha en que no tenía tal obligación»; teniendo como fundamento el hecho de que los permisos mencionados solo tienen sentido cuando se proyectan sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar, ya que lo contario vaciaría de contenido el derecho a «ausentarse del trabajo»[58].

Igualmente, en cuanto a la conexión temporal entre hecho causante e inicio del permiso, la finalidad de estos últimos es lo que sirve a la jurisprudencia para reafirmar la «cierta inmediatez» que debe caracterizar al disfrute del permiso en relación al hecho que lo sustenta, entendiendo pues que carece de sentido diferir el permiso para un momento posterior cuando se ha reanudado la prestación

[57] De ellas, entre las más recientes, por su incidencia en los mismos, la llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

[58] Por todas, STS de 25 de enero de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:545).

laboral y dejara de concurrir la situación que determinaba su disfrute[59]. Lo señalado, evidentemente, se excepciona en aquellos casos en los que la previsión convencional estipula dicho posible disfrute posterior o no consecutivo a dicho hecho causante[60] o ampliando la horquilla temporal al admitir el disfrute parcial de los días[61].

Respecto del permiso marital o por inscripción de pareja de hecho, pese a que resulta clarividente el disfrute de un permiso por una u otra opción, se ha planteado el posible disfrute duplicado en el caso del cambio de estado de la persona trabajadora con respecto a su misma pareja, es decir, inscripción de pareja de hecho que tiempo después contrae matrimonio y solicita nuevo permiso retribuido. Con toda lógica, el tribunal sostiene que, coincidiendo los mismos integrantes de la pareja,generar una duplicidad de permisos se aparta de la finalidad de la norma, representando incluso un atisbo de fraude[62]. Lo que, *a sensu contrario*, deja claro que, no siendo los mismos los integrantes de la pareja, la persona trabajadora puede disfrutar de tantos permisos retribuidos como hechos causantes resulten de esta índole a lo largo de su trayectoria laboral en la empresa.

En lo concerniente al permiso por accidente, enfermedad, hospitalización etc., cuestión controvertida ha sido la de su posible disfrute de manera discontinua, así como si el alta hospitalaria determina o no la finalización del mismo. La interpretación en uno u otro sentido colinda con la posible exigencia de reincorporación desde el lado empresarial pudiendo incluso entender, si el disfrute fuera no procedente, una ausencia injustificada de la persona trabajadora. Por ello, el TS, con acertado criterio, ha analizado la razón de ser y finalidad del permiso, dejando claro que el alta hospitalaria no determina un alta médica, de modo que, aun producida aquella, el sujeto causante del permiso puede continuar requiriendo las funciones de cuidado y, por tanto, ser necesaria la continuidad en el disfrute de los días de permiso. Cosa bien distinta es el alta médica del causante por su recuperación e incluso su reincorporación al trabajo, lo que determinará, como no podía ser de otro modo, la extinción de dicho permiso aun cuando quedaran días por disfrutar[63]. Respecto del posible inicio del disfrute del permiso más allá del momento de producción del hecho que lo origina (siempre que continúe subsistiendo la necesidad de cuidado), el TS desciende en su línea argumentativa a lo que denomina «factor interpretativo adicional», el cual lo vincula no tanto a la finalidad de la norma sino a sus implicaciones en el contexto sociológico. De esta forma menciona el estado bienestar de tipo mediterráneo que caracteriza a España, que supone asentar las funciones de cuidado a través de la familia, la cohesión y la protección. Ello hace que el tribunal entienda que vincular el inicio del permiso al evento que lo origina, implica devaluar la razón de ser del permiso y romper la organización y planificación asistencial[64].

En cuanto a la obligación de preaviso y justificación, a nuestro modo de entender, resulta claro que la previsión que en el punto 3 del artículo 37 antecede a los diferentes apartados, exige el

[59] STS de 18 de octubre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:3826).

[60] A modo de ejemplo: Artículo 26 CC. de la empresa Eserman, S.A. (BOP Tarragona de 31/3/2026): en relación al permiso por fallecimiento y enfermedad y demás supuestos: «se acuerda la posibilidad de poder distribuir los días de permiso de forma no consecutiva a la fecha del hecho causante, y ello con el objeto de poder distribuir de forma óptima entre los miembros de la familia los días de permiso». O, art.19 a) II CC. de SSE Renewables Spain, SL (BOE 27/12/2025) que, en relación al permiso por matrimonio prevé la posibilidad de disfrute del mismo en una fecha posterior, previo acuerdo con el superior, jerárquico, en un plazo máximo de seis meses a partir del hecho causante.

[61] En este sentido, artículo 26 CC. para el sector de la industria siderometalúrgica de Cantabria para el periodo 2025–2028 (BO de Cantabria de 16/7/2025), al prever el posible disfrute de los cinco días por accidente etc., en medios días.

[62] STSJ CL de 11 de junio de 2015 (ECLI:ES:TSJCL:2015:2678).

[63] Entre otras, STS de 22 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1885); STS de 5 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:686); STS de 6 de mayo de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:2074).

[64] STS de 4 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:702).

cumplimiento de tales obligaciones en todos ellos, pese a que algún tribunal entienda que la omisión en el apartado correspondiente, obvia el cumplimiento de tales obligaciones[65]. Es claro que tales exigencias suponen no solo la advertencia al empleador con la antelación que sea posible, sino que además deberá justificarse, justificación que razonablemente se admite pueda ser posterior al suceso, siendo esta previsión expresa de justificación de la que se deduce que el derecho al permiso retribuido se condiciona a la concurrencia de una de las causas previstas por el legislador[66]. Ahora bien, ¿puede exigir el empleador una justificación adicional de convivencia de la persona trabajadora con el sujeto causante o de ser el cuidador directo, para así concedérsele el permiso? El TS ha tenido también ocasión de pronunciarse a este respecto señalando la no procedencia de requisitos adicionales más allá de los previstos en la propia norma; de modo que el cuidado efectivo de la persona que origina el permiso, «no debe entenderse en sentido restrictivo, sino en sentido amplio, con el único límite de que el permiso no sea utilizado espuriamente para holganza, viajes o asuntos propios de la persona trabajadora en situación de permiso, pues ello significaría un claro abuso de derecho que podría dar lugar a la pertinente actuación empresarial por vulneración de la buena fe contractual». Igualmente, entiende que es suficiente con la acreditación del grado de parentesco previsto sin que sea necesario acreditar la convivencia[67]; lo que entendemos sí será necesario respecto del conviviente como nuevo sujeto pasivo de este permiso.

A nuestro juicio, resulta pues deber para el empleador la aplicabilidad de la jurisprudencia señalada en aquellas controversias que se susciten en cuanto al disfrute de estos permisos de corta duración. Aunque, sin lugar a dudas, de nuevo hemos de recalcar el papel de la negociación colectiva en aras, no solo de hacer suyos dichos criterios jurisprudenciales, sino de clarificar estos y otros aspectos que el disfrute de tales permisos pueda originar. Solo una descripción detallada y precisa permitirá a la persona trabajadora una seguridad jurídica en torno al disfrute de los mismos, así como una minoración de controversias judiciales[68].

Para concluir, una breve mención a otros permisos de corta duración. El permiso por fuerza mayor, reconocido en el apartado 9 del artículo 37, que obliga al empleador a permitir a la persona trabajadora ausentarse del trabajo («la persona trabajadora tendrá derecho…»), por causa de fuerza mayor. Causa que, a continuación, el legislador ha concretado en motivos familiares urgentes relacionados con accidente o enfermedad que hagan indispensable su presencia, respecto de familiares o personas convivientes, sin mayor concreción de grado o parentesco. Demasiada ligereza entendemos en la redacción del precepto, exhaustivo detalle y precisión en los causantes de las funciones de cuidado del derecho a la adaptación o del permiso por accidente, enfermedad etc. y poca concreción en este nuevo permiso. Por ello, hemos de entender derecho a ausentarse sin límite de días y por cualquier familiar, sea cuál sea el grado de parentesco, pues como se ha indicado, ninguna solución legal se proyecta sobre el ámbito subjetivo[69]. Cuestión diferente es la remuneración o no de tales días, que, aun constituyendo, en su caso, un deber económico para el empleador, hemos optado por su inclusión en este apartado por su directa conexión con este permiso de corta duración. La redacción de este precepto ha creado cierta confusión en cuanto al deber económico a asumir por el empleador, cuestión que ha resuelto recientemente el TS que, poniendo de relieve «la defectuosa redacción del precepto legal», acude a una interpretación teleológica del mismo, entendiendo que es evidente y manifiesta la voluntad del legislador «de imponer el carácter retribuido de las horas equivalentes a

[65] STSJ NA de 7 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJNA:2026:225).
[66] STSJ CAT de 13 de abril de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:2609).
[67] STS de 15 abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1816).
[68] A modo de ejemplo, el artículo 20 del VII. CC. de General Óptica S.A. (BOE 2/4/2026), en el que se detalla el disfrute de los permisos reconocidos, así como su justificación pertinente.
[69] Herraiz Martín, Mª.S.: «Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional», *Labos*, Vol. 6, Nº 3, p.210.

cuatro días al año que los trabajadores pudieren utilizar para hacer uso de ese permiso, sin perjuicio de que lo que al respecto pudieren establecer los convenios colectivos»[70].

Junto a los permisos anteriores, hacer una valoración positiva de aquellos Convenios Colectivos que reconocen permisos de corta duración ante la concurrencia de circunstancias médicas de los familiares (asistencia y acompañamiento a consultas médicas, enfermedades infecto contagiosas o no etc.) o de eventos familiares (matrimonios de familiares, comuniones, bautizos etc.) [71]. Es quizás aquí donde el legislador ha intentado suplir su ausencia en el TRET con el permiso de fuerza mayor; sin olvidar la exigencia de "urgencia" que, por tanto, no da cobertura a muchas de estas otras circunstancias. Quizás, hubiera sido mejor eludir esa exigencia "de urgencia", con la finalidad de lograr incluir en el TRET el derecho de la persona trabajadora a poder disfrutar de esos días de permiso retribuido por asuntos personales (los tan demandados días de "asuntos propios" o "particulares).

5. DEBERES DE ÍNDOLE ECONÓMICA

El reconocimiento constitucional de los derechos de conciliación laboral y familiar, así como su conexión con el derecho de los trabajadores establecido en el artículo 4.2 c) TRET, a no ser discriminados directa o indirectamente por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de tales derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, está suponiendo el surgimiento para el empleador de deberes de carácter económico, bien directamente relacionados con el mantenimiento o no del abono de determinados complementos salariales o bien por el reconocimiento judicial de indemnizaciones a favor de los interesados que ven vulnerados dichos derechos.

5.1. El abono de complementos salariales

En lo que respecta a los complementos salariales, quizás la controversia se sitúa mayoritariamente en la reducción de jornada por guarda legal, dada la correlación de esta con la disminución proporcional del salario, de conformidad con lo previsto en el propio artículo 37.6 TRET. Sin embargo, la doctrina es tajante al afirmar que la disminución proporcional de todos los conceptos percibidos por la persona trabajadora no debe ser automática, sino únicamente aquellos que, atendiendo a su naturaleza, se fijan en función de las horas de trabajo; disminución que además deberá realizarse de manera proporcional a las horas dejadas de trabajar[72]. Así lo ha venido apreciando la jurisprudencia al valorar la incidencia de dicha reducción de jornada en determinados complementos salariales: respecto del complemento de productividad, al estar ligado a la duración de la jornada, se reconoce la minoración proporcional del mismo, como reflejo del principio de mantenimiento de la lógica del binomio jornada/salario[73]. O, en primas variables (por ejemplo, en función del tiempo de conducción de un maquinista) cuya cuantía depende del tiempo de realización de una función en cuestión, de modo que la realización de esas funciones durante el mismo tiempo por una persona trabajadora con reducción de jornada y otra sin ella, asimilará la cuantía de la prima, pero a menor jornada y menos tiempo de asunción de dichas tareas, evidentemente la cuantía de la prima no puede ser igual, resultado que nada tiene que ver con las funciones de cuidado asumidas sino con el tiempo

[70] STS de 17 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1789).

[71] A modo de ejemplo, CC. de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU. (BOE 29/12/2025): Punto 16. Licencias; CC. para los años 2025, 2026 y 2027 de la empresa municipal "Saneamientos de Córdoba S.A. (BOP Córdoba de 29/12/2025): artículo 35.13; CC. Arroyo S.A. (BOP Valladolid de 25/6/2024): artículo 12º.

[72] Vid. *in extenso* el estudio al respecto realizado por: Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, Nº 10, 2024, p.72.

[73] STS de 11 de septiembre de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:3021).

efectivo de realización de una tarea[74]. Lo que no sucede respecto alguna prima variable cuya previsión convencional incurre en discriminación por razones familiares al exigir lo mismo (en relación a horas de vuelo) a quién tiene reducida su jornada y a quién no la tiene[75].

No procede en cambio la reducción, ni siquiera proporcional, en complementos de asistencia o puntualidad, cuya finalidad es incentivar la asistencia y cumplimiento del horario fijado, manifestando el tribunal que dichos complementos, en modo alguno, dependen del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada, sino que se adquieren si la persona no falta ningún día al trabajo, o si no se llega tarde o se sale antes de la hora establecida, de ahí que carezca de justificación que dicho complemento se perciba en menor cuantía por una persona que tiene reducida la jornada[76]. Igualmente, en lo que concierne a un plus de turnicidad, cuando la reducción de jornada por guarda legal no supone la no realización de ningún turno, sino únicamente la minoración de horas en cada turno, pero continuando la rotación entre tres turnos (mañana, tarde y noche), es decir, retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva[77].

En otras ocasiones, los tribunales deslindan la causa del complemento a abonar, dejando claro que el no abono del complemento salarial cuestionado (complemento *ad personam*), no se percibía antes de disfrutar la jornada reducida, poniendo así de manifiesto que no es la situación de conciliación de vida laboral y familiar la que resulta determinante del cobro del complemento *ad personam*, sino que esa falta de percepción de ese concepto salarial es ajena a la reducción de tiempo de trabajo y a la causa de dicha reducción[78]. En sentido igualmente negativo, el abono de un plus de responsabilidad inherente a las funciones desempeñadas, funciones que dejan de realizarse por la interesada con motivo de la reducción de jornada por conciliación y que, por tanto, lleva aparejada el no abono del plus cuestionado, siendo claro el tribunal al afirmar que su no abono en ningún caso responde a una represalia por ejercer el derecho de conciliación, sino por la no asunción de las funciones de responsabilidad inherentes a dicho plus[79]. En el mismo sentido, cuando una adaptación de jornada al amparo del artículo 34.8 TRET, supone la inaplicabilidad de la condición contractual derivada de la jornada irregular, condición esta que lleva consigo el abono de un correspondiente plus; que el interesado deje de estar sujeto a la distribución irregular lleva de suyo el no abono del correspondiente plus de jornada irregular previsto en Convenio Colectivo[80].

5.2. El deber de indemnizar daños y perjuicios

Como ya hemos señalado, tanto el artículo 34.8 TRET como el artículo 37.7 de dicho texto, remiten al artículo 139 LRJS para solventar las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en las materias que aquí nos atañen. Dicho artículo 139 bajo la rúbrica «tramitación», en lo concerniente a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente,

[74] STS de 20 de marzo de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:1725).

[75] STS de 24 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1873).

[76] STS de 4 de octubre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:3548).

[77] STS de 14 de enero de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:175). Vid. a este respecto: Muñoz Ruíz, A.B.: "Complemento de turnicidad y reducción de la jornada por conciliación: De conformidad con una interpretación con perspectiva de género, no procede reducir el complemento de turnicidad cuando concurre reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal para una mujer trabajadora debido al cuidado directo de un menor de 12 años", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales,* Nº 124, 2025; Rodríguez González, S.: "Reducción de jornada por guarda legal y derecho a la percepción íntegra del complemento de turnicidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 5/2025, de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15, 2025.

[78] STSJ AR de 19 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TSJAR:2025:1906).

[79] STSJ ICAN de 17 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TSJICAN:2025:3328).

[80] STSJ CAT de 6 de marzo de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:1646).

prevé en el segundo párrafo del apartado a) de dicho precepto, la posibilidad de que el trabajador acumule en la demanda que interponga bajo esta modalidad procesal, la acción de daños y perjuicios causados como consecuencia, exclusivamente, por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida solicitada. Señalando que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisionalmente, a la medida propuesta por el trabajador. Asimismo, debe traerse a colación lo señalado en el artículo 178.2 y 184 LRJS que, respecto de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas y en conexión con la modalidad procesal de los derechos de conciliación, prevé que se seguirá esta modalidad procesal, acumulando en ella las pretensiones pertinentes de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

En base a lo señalado, los tribunales han reconocido el derecho indemnizatorio de la persona trabajadora, tanto al amparo de lo específicamente previsto en la modalidad procesal del artículo 139, como por reconocimiento de vulneración de derecho fundamental. No pudiendo olvidar, en este último caso, la complejidad a ello inherente que, como señala la doctrina, ha existido desde siempre y por muy diversas razones[81]. Así, se ha reconocido derecho a indemnización a aquella persona trabajadora cuya concreción horaria en reducción de jornada no fue aceptada por la empresa, originando la imposibilidad de recoger a su hijo del centro escolar durante un periodo dilatado de tiempo, afirmándose que la empresa podía haberse exonerado de este deber indemnizatorio por esos daños y perjuicios «si hubiera dado cumplimiento, al menos de modo provisional, a la medida propuesta por aquella»[82]. Igualmente, se reconocen daños morales indemnizatorios a la persona trabajadora ante la incertidumbre de la jornada a realizar para ejercer sus derechos de conciliación, en concreto para atender a su hija de tres años y adaptar su jornada en función del horario escolar[83].

Respecto del derecho indemnizatorio por vulneración de derechos fundamentales (principalmente, discriminación por razón de sexo), la jurisprudencia ha sido clara al señalar la necesidad de que la denuncia de dicha vulneración deba ir acompañada de la presentación de indicios que pongan de manifiesto que la decisión empresarial en cuestión pretende desconocer y transgredir el derecho fundamental alegado y ante los mismos, es la empresa la que debe acreditar que su decisión es ajena a ese propósito. Así pues, la mera denegación de una concreción horaria que interesa a la persona trabajadora, con indicación de las causas organizativas alegadas por la empresa para denegar tal concreción, no implican, por si solas, que se esté vulnerando el derecho de no discriminación por razón de sexo ni siquiera por discriminación indirecta[84]. En sentido contrario, existente el indicio de actuación vulneradora de un derecho fundamental, y al no acreditar la empresa justificación objetiva, razonable y proporcional de la denegación a la medida de conciliación solicitada, se ha reconocido el derecho a indemnización[85].

En lo concerniente a la cuantía de las indemnizaciones reconocidas, son varios los extremos a tener en cuenta por la jurisprudencia del TS a la hora de su determinación cuantitativa[86]: primero, la especial dificultad de una estimación detallada del importe de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales, hace necesario una flexibilización de las exigencias para dicha determinación y, por tanto, una discrecionalidad en su valoración. Segundo, se reconoce la idoneidad del criterio orientador del importe de las sanciones pecuniarias previstas en el TRLISOS para la infracción que

[81] López Terrada, E.: «La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 2021, p.4.

[82] STS de 26 de abril de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:2273).

[83] STSJ CAT de 6 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJCAT:2026:639).

[84] STS de 4 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:709); STS de 12 de septiembre de 2024 (ECLI:ES:TS:2024:4515); STSJ PV de 10 de febrero de 2026 (ECLI:ES:TSJPV:2026:632).

[85] STSJ CANT de 21 de noviembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCANT:2025:1142).

[86] Por todas, STS de 16 de abril de 2026 (ECLI:ES:TS:2026:1923); en cuyo fundamento jurídico cuarto se recoge de modo exhaustivo la jurisprudencia existente a este respecto.

tipifica la vulneración de derechos fundamentales; reseñando que ello no supone su aplicabilidad directa, sino la consideración de que el importe de la sanción se considera razonable como cuantía de la indemnización por el daño moral. Tercero, la necesidad de atender a las particulares circunstancias concurrentes dada la amplitud de la horquilla económica a la hora de graduar las sanciones económicas previstas en el TRLISOS (entre otras, persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias provocadas en la situación personal de la persona trabajadora etc.).

6. CONCLUSIONES

No puede negarse el comprometido papel del legislador con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora, bien por propia iniciativa o por las exigencias comunitarias que a ello le han obligado. Sin embargo, hemos de decir que ese compromiso no se ha visto acompañado en muchas ocasiones del empuje y colaboración requerido de la negociación colectiva. Evidentemente, desde el momento en que se consagra un derecho para el trabajador, el mismo lleva aparejado un deber correlativo para el empleador. Frente a los deberes derivados de los tradicionales derechos de ausencia, como las suspensiones por nacimiento y cuidado del menor, el amplio abanico de los derechos de presencia y las medidas en las que estos se han concretado, ha hecho que tales deberes se multipliquen, siendo necesario garantizar un equilibrio entre tales deberes y derechos reconocidos pues, no puede olvidarse los intereses de ambas partes en juego. Por un lado, el derecho a conciliar la vida laboral y familiar por parte de la persona trabajadora, y, por otro, el derecho del empleador a mantener una eficiente organización productiva. Como se ha puesto de relieve, la pluralidad de medidas dimanantes del derecho a la adaptación de jornada, la concreción horaria de la reducción de jornada y el disfrute de los permisos de corta duración, son tres de los derechos que están suscitando una gran controversia en cuanto a su configuración como deberes conciliatorios del empleador; principalmente, como decíamos, por la incidencia de su disfrute en la organización empresarial. Ello, unido a la vertiente constitucional de los derechos de conciliación, ha derivado en una prolífica labor judicial, en la que la casuística de las situaciones familiares y las particularidades de la organización empresarial demandan una atención particularizada para satisfacción de dichos derechos, teniendo así pues que acompasar ese tándem deber-derecho. No obstante, esa prolífica labor judicial viene, a nuestro juicio, exigida en gran parte de las ocasiones por las carencias derivadas de la que es una fuente primordial en el Derecho del Trabajo, el Convenio Colectivo. Siendo llamativo que, teniendo a su alcance los interlocutores sociales la posibilidad de delinear el ejercicio de tales derechos, la parquedad de su regulación convencional aboque a gran parte de las controversias de las que están llamados a conocer los tribunales.

Es por ello que, pese al gran avance habido en el reconocimiento de los derechos de conciliación, aún queda un gran camino por recorrer en lo que a la configuración *ad hoc* de la adaptación de jornada, la concreción horaria de la reducción de jornada y el disfrute y reconocimiento, aún pendiente, de algunos permisos de corta duración. Así, la importancia de concretar las medidas de adaptación y sus aspectos procedimentales; reglas de prioridad, preferencia y alternancia en las reducciones de jornada, así como permisos cuyo disfrute debería ser garantizado al trabajador en caso de silencio legal. Labor que, como reiteramos, debe acometerse desde el lado de los interlocutores sociales, pues es esta la mejor herramienta para lograr el equilibrio entre derechos y deberes en la conciliación laboral y familiar.

7. BIBLIOGRAFÍA

Areta Martínez, M.: «El impacto de la reducción de jornada por guarda legal en la retribución, en las prestaciones de Seguridad Social y en la economía familiar», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 10, 2024.

Barcelón Cobedo, S.: «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023», *Temas Laborales*, nº 174, 2024.

Blasco Jover, C.: *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2025.

Herraiz Martín, Mª.S.: «Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional», *Labos*, Vol. 6, nº 3, 2025.

Jurado Segovia, A.: «La adaptación de condiciones de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 34.8 ET): puntos críticos a la luz de los pronunciamientos judiciales recientes», *Trabajo y Derecho,* nº 75, 2021.

Lasaosa Irigoyen, E.: *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*, 1ª ed., Editorial Aranzadi, 2022.

López Ahumada, E.: «Conciliación y corresponsabilidad laboral desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo y de la aplicación de los permisos laborales en clave de igualdad», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, nº 19, 2025.

López Terrada, E.: «La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 2021.

Lousada Arochena, J.F.: «Reducción de jornada y adaptación del trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial», *Trabajo y Derecho*, Nº 70; 2020.

Muñoz Ruíz, A.B.: «Complemento de turnicidad y reducción de la jornada por conciliación: De conformidad con una interpretación con perspectiva de género, no procede reducir el complemento de turnicidad cuando concurre reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal para una mujer trabajadora debido al cuidado directo de un menor de 12 años», *Trabajo y Derecho: nueva revista de Actualidad y Relaciones Laborales,* nº 124, 2025.

Navarro Nieto, F.: «Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 262, Editorial Aranzadi, 2023.

Nieto Rojas, P.: «Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto- Ley 9/2025», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 490, 2026.

Poquet Catalá, R.: «Derecho a la adaptación de la duración y distribución de jornada de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial», en: VV.AA: *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Informes y estudios,* Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

Rodríguez González, S.: «Reducción de jornada por guarda legal y derecho a la percepción íntegra del complemento de turnicidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 5/2025, de 14 de enero de 2025 (Recud. 963/2024)», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15, 2025.

Rodríguez Rodríguez, E.: «Negociación colectiva y flexibilidad horaria: oportunidades y desafíos para un nuevo tiempo de trabajo», *Temas Laborales*, 176, 2025.