

Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-Ley 9/2025

Patricia Nieto Rojas

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)
pnieto@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-3734-3392>*

Extracto

El artículo examina el impacto de la Directiva (UE) 2019/1158 en la conciliación de la vida laboral y familiar, centrándose en su transposición al ordenamiento español mediante el Real Decreto-Ley 5/2023 y en el más reciente Real Decreto-Ley 9/2025. Aunque la normativa española reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada, incluyendo su distribución y modalidad de prestación (presencial o a distancia) con el fin de atender necesidades de conciliación (art. 34.8 Estatuto de los Trabajadores), la efectividad de este derecho exigiría una actuación más incisiva de la negociación colectiva, que aún presenta una respuesta limitada, lo que ha supuesto un exponencial crecimiento de la litigiosidad judicial de esta materia. El artículo también aborda el permiso parental, configurado en el ordenamiento jurídico español como un derecho intransferible, planteándose cuál es el espacio de la regulación convencional para disciplinar las causas que puedan motivar el aplazamiento o denegación empresarial.

Palabras clave: conciliación; corresponsabilidad; adaptación de jornada; permiso parental; negociación colectiva; flexibilidad laboral; discriminación de género.

Recibido: 14-10-2025 / Revisado: 12-11-2025 / Aceptado: 12-11-2025 / Publicado: 09-01-2026

Cómo citar: Nieto Rojas, P. (2026). 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, 89-120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24847>

Working Time Adaptation and Parental Leave: The Key Role of Collective Bargaining. From Directive 2019/1158 to Royal Decree Law 9/2025

Patricia Nieto Rojas

Senior lecturer in Labour and Social Security Law.

National University of Distance Education (Spain)

pnieto@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-3734-3392>

Abstract

The article examines the impact of Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance, focusing on its transposition into Spanish law through Royal Decree Law 5/2023 and the more recent Royal Decree Law 9/2025. It analyses how shared responsibility for family care remains unequal, affecting women in particular, and although Spanish legislation certainly recognizes the right to request adjustments to working hours (art. 34.8 Workers' Statute), its effectiveness will require more incisive action in collective bargaining, which still offers a limited response, with an exponential increase in litigation on this issue. The article also addresses parental leave, configured as a non-transferable right, considering the margin of discretion that companies have regarding the exercise of this right. For this new right, it is also considered essential to strengthen conventional regulations to discipline the causes that may lead to companies denying employees the right to take leave.

Keywords: work-life balance; shared responsibility; working time adjustment; parental leave; collective bargaining; flexible working arrangements; gender discrimination.

Received: 14-10-2025 / Revised: 12-11-2025 / Accepted: 12-11-2025 / Published: 09-01-2026

Citation: Nieto Rojas, P. (2026). Working Time Adaptation and Parental Leave: The Key Role of Collective Bargaining. From Directive 2019/1158 to Royal Decree Law 9/2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 89-120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24847>

Sumario

1. La respuesta jurídica a la conciliación. La apuesta por la corresponsabilidad como telón de fondo
2. Fórmulas de trabajo flexible y su impacto sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
 - 2.1. El derecho de adaptación de jornada en el ordenamiento jurídico español
 - 2.2. La llamada efectuada por el legislador a la negociación colectiva para la regulación del derecho
3. Permiso parental y negociación colectiva. Muchos interrogantes no resueltos en el RDL 9/2025
4. La necesidad de una actuación más incisiva de la negociación colectiva en el ejercicio de estos derechos

Referencias bibliográficas

Nota: El presente trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación «La eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: nuevos retos para la práctica jurídica», FEDER-UCA-2024-A2-15, dirigido por Carmen Ferradans Caramés y Antonio Álvarez del Cuvillo.

1. La respuesta jurídica a la conciliación. La apuesta por la corresponsabilidad como telón de fondo

La falta de igualdad efectiva de la mujer en el ámbito laboral está íntima, aunque no exclusivamente, relacionada con la asunción de cuidados de familiares, y aunque es cierto que el grado de desigualdad varía entre países, las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional y sus sucesivas leyes reguladoras no han sido capaces de lograr una implicación plena de los hombres en las tareas de cuidado. A mayor abundamiento, las medidas legales de conciliación, redactadas a partir de una titularidad neutra, han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles, por lo que se han convertido, en la práctica, en medidas de sobrecarga para la mujer, por cuanto han provocado el consabido efecto de la doble jornada. Con el objetivo de incrementar la corresponsabilidad de los hombres en las labores de cuidado, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo –en lo sucesivo Directiva 2019/1158– expresamente advierte en sus considerandos 11 y 12 que:

El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. [...] [Y prosigue señalando que] El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar [...].

Para revertir esta situación, la Unión Europea (UE) insta a los Estados miembros a incentivar que hombres y mujeres se acojan por igual a permisos relacionados con la familia al tiempo que requiere el impulso de otras medidas de manera simultánea, significadamente la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, teniendo en cuenta que la existencia de estas estructuras es un factor decisivo para el mantenimiento en el mercado de trabajo de personas con responsabilidades de cuidado. Esta apuesta por la corresponsabilidad se observa también en el «cambio de tono» (López Álvarez, 2019, p. 158) del discurso comunitario con la aprobación del pilar europeo de derechos sociales¹ al reconocer como uno de los principios basilares de la UE el relativo al equilibrio

¹ Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, DOUE núm. 113, de 29 de abril de 2017.

entre vida profesional y vida privada, precisando que «los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles» al tiempo que recuerda la importancia de que mujeres y hombres tengan igualdad de acceso a estos permisos, debiendo incentivarse que se usen de manera equilibrada, toda vez que la incorporación y mantenimiento de las mujeres al mercado laboral no solo representa un objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades, sino una necesidad de cara a la propia sostenibilidad de los Estados del bienestar.

En España, son varias las herramientas legales que tratan de impedir que la asunción de responsabilidades familiares sea motivo de preterición profesional o, peor aún, que conlleve la extinción del contrato de trabajo de las personas encargadas de estos cuidados: mayoritariamente, las mujeres. Y, aun así, un estudio² del Instituto Nacional de Estadística español sobre «Conciliación entre vida familiar y laboral», correspondiente a 2018³, fruto de una submuestra de la Encuesta de Población Activa, señala que una de cada tres personas trabajadoras (un 32 %) afirma tener alguna dificultad en su empleo para compaginar bien el trabajo con sus responsabilidades de cuidados familiares, tanto de hijos como de otros familiares dependientes, y si se desagrega este dato por sexo, se constata que el tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado determina el tiempo que pueden dedicar a la familia, mientras que en el caso de las mujeres se produce el efecto inverso.

La atención a las personas dependientes, aunque ciertamente no pueda explicar en toda su extensión la discriminación, es el factor que con más relevancia afecta no solo a su inserción, sino a su mantenimiento en el mercado de trabajo en términos de igualdad, pues aun habiendo existido progresos en la corresponsabilidad masculina, el peso de esta labor recae desproporcionadamente en las mujeres. Como certeramente señaló el Tribunal Constitucional en la Sentencia 92/2008,

[...] el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad de las mujeres trabajadoras constituye probablemente el problema más importante –junto con la desigualdad retributiva– con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales.

Pocas dudas caben acerca de que la conciliación de la vida personal y laboral como herramienta de primer orden que permite hacer «real y efectivo» el macroprincipio-derecho fundamental de igualdad por razón de sexo, y que tiende a la consecución del principio rector de protección a la familia contenido en el artículo 39 de la Constitución española (CE), ha ganado notable importancia y complejidad técnico-jurídica en los últimos años.

² https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0

³ https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf

En el presente artículo, con una evidente dimensión propositiva, se trata de responder a una cuestión de enorme complejidad, cual es si la peor situación laboral de las mujeres pudiese sortearse, tal y como sugiere el considerando número 24 de la Directiva 2019/1158, mediante una flexibilización del tiempo de trabajo, evitando así que estas personas acepten trabajos por debajo de su potencial profesional pleno y de su nivel de capacidades o, peor aún, que abandonen el mercado de trabajo cuando asumen responsabilidades familiares. Conviene insistir en que la Directiva 2019/1158 potencia una conciliación basada en los derechos de presencia sobre los derechos de ausencia, habiéndose calificado como una norma rupturista porque «hasta entonces habían venido vinculando los derechos de conciliación con la ausencia del puesto de trabajo» (Maneiro Vázquez, 2023, p. 48). Con este giro se trata de reconocer una mayor «soberanía» de las personas sobre su tiempo de trabajo para conciliarlo con su tiempo de vida (De la Flor Fernández, 2023, p. 39). La existencia de fórmulas de trabajo flexibles se configura, desde esta perspectiva, como un factor determinante para superar el modelo tradicional de división sexual del trabajo, pues «no es sacando a "los cuidadores" del trabajo», sino facilitando la conciliación corresponsable sin renunciar a aquel temporalmente, ni a todo (excedencia) ni a una parte (reducciones), sino compatibilizando ambos tiempos de vida (Molina Navarrete, 2019).

2. Fórmulas de trabajo flexible y su impacto sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

La necesidad de avanzar en fórmulas flexibles respecto a la ordenación del tiempo de trabajo se reitera en diversas iniciativas legislativas que han corrido desigual suerte en su tramitación parlamentaria. La primera de estas fue la proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable, presentada por el Grupo Parlamentario Unidas Podemos⁴, en la que se advertía de que:

Los hábitos de distribución y organización del tiempo propio, aunque han experimentado una evolución significativa, siguen evidenciando una tendencia a una distribución de los tiempos lineal en los hombres, alternando trabajo y tiempo libre, y en estrella en las mujeres, superponiendo tiempos de trabajo productivo, doméstico y ocio. En el caso de las mujeres, su desproporcionada dedicación al cuidado de la familia ha sostenido un sistema de protección informal en España que termina descargando en ellas las responsabilidades de cuidado que debería compartir toda la sociedad. La repercusión del cuidado en la situación profesional de las mujeres trabajadoras se encuentra sobradamente constatada puesto que las mayores diferencias retributivas entre hombres y mujeres se producen en los

⁴ BOCG núm. 342-1, de 16 de noviembre de 2018.

años en los que normalmente se desarrolla la crianza. De hecho, tales efectos perversos se causan no solo si dicha crianza se produce efectivamente, sino incluso ante la mera posibilidad de que pudiera producirse.

La normalización del cuidado obliga a una reconfiguración de sus presupuestos, pues estos no pueden centrarse en la separación anticipada, matemática y perfectamente previsible de los tiempos (tiempo de trabajo y tiempo de ausencia del trabajo): los niños no necesitan solo cubrir necesidades fisiológicas, sino también desarrollarse con ayuda de sus progenitores de manera psicológica, emocional y socialmente adecuada. Esas tareas y responsabilidades requieren tiempo y deben ser facilitadas y apoyadas por los poderes públicos y las empresas. Las mayores dificultades de conciliación se producen por enfermedades leves, el cuidado de menores de tres años y el desfase entre horarios laborales y escolares, incluidas las vacaciones. Esta idea también se enunciaba en los trabajos que sirvieron de base a la Directiva 2019/1158, que señalaba a estos efectos que:

La existencia de fórmulas de trabajo flexible puede evitar que las personas trabajadoras acepten trabajos por debajo de su potencial profesional pleno y de su nivel de capacidades o bien que abandonen el mercado de trabajo cuando asuman responsabilidades familiares⁵.

Argumentos reiterados en la decaída⁶ proposición de Ley de conciliación y responsabilidad familiar, presentada por el Grupo Parlamentario Popular⁷, en la que se recordaba que:

Todos los datos revelan que las brechas de género están directamente vinculadas con las dificultades para conciliar que afectan mayoritariamente a las mujeres, demostrando que esa igualdad está aún lejos de ser real y efectiva. El 84,4 % de las excedencias para el cuidado de un hijo u otro familiar solicitadas en 2024 correspondieron a mujeres, pero no es el único indicador. Según la Encuesta de Población Activa, casi nueve de cada diez personas inactivas por labores del hogar eran mujeres y la ocupación femenina es 6,6 puntos inferior a la de los hombres (EPA IT2025).

⁵ COM(2017) 252 final, Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

⁶ Expresada por el Gobierno su disconformidad a la tramitación de dicha proposición de ley, en virtud de lo dispuesto en los artículos 134.6 de la Constitución y 126.2 del Reglamento de la Cámara, BOCG núm. 146-2, de 22 de noviembre de 2024.

⁷ BOCG núm. 146-1 de 11 de octubre de 2024. La proposición se volvió a presentar en el año 2025, BOCG núm. 243-1, de 20 de junio de 2025, y fue nuevamente rechazada, BOCG núm. 243-2, de 20 de octubre de 2025.

Un reciente informe de Comisiones Obreras⁸ señala que el 75 % de la población asalariada a tiempo parcial son mujeres y una de cada cuatro gana igual o menos del salario mínimo interprofesional en términos de salario anual. Y de acuerdo con la última encuesta del CIS sobre percepción de igualdad entre hombres y mujeres, estas dedican el doble de horas al cuidado de los hijos en un día laborable (6,7 h por las 3,7 de los hombres). Todo lo anterior desemboca irremediablemente en la brecha salarial. Las consecuencias de todo ello hacen que muchas familias se planteen cuándo y cuántos hijos o hijas tener, lo que, unido al progresivo envejecimiento de la población, nos sitúa ante un desafío demográfico de primer nivel, con grandes implicaciones sociales, como la adaptación y mantenimiento del Estado del bienestar. En idénticos términos se manifiesta el proyecto de ley presentado por el Gobierno para ampliar el permiso de nacimiento y cuidado⁹, en el que se recuerda que:

El trabajo retribuido no puede ni debe impedir que las mujeres y los hombres ejerzan su derecho a los cuidados ni tampoco condicionar las decisiones de las personas que quieren formar una familia. Poder trabajar sin por ello dejar de cuidar es un elemento central para dar lugar a sociedades corresponsables y, por ello, se deben garantizar derechos suficientes para que no se obligue a la ciudadanía a escoger entre los hijos y el trabajo. Un ordenamiento laboral en nuestros días no puede obviar las necesidades de conciliación en las que hemos avanzado en los últimos años y en las que hemos de seguir insistiendo hasta garantizar un verdadero derecho a los cuidados.

Las medidas de ordenación flexible del tiempo de trabajo se han considerado a estos efectos «las más proclives a lograr un verdadero equilibrio entre trabajo y familia, apoyado en la plena efectividad de la "corresponsabilidad" en la asunción de los cuidados entre mujeres y hombres» (Igartua Miró, 2018, p. 252). La Directiva 2019/1158 ya señalaba a este respecto que:

Al examinar las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible [reguladas en el art. 11], los empleadores deben poder tener en cuenta, entre otras cosas, la duración de la fórmula de trabajo flexible solicitada, así como sus recursos y su capacidad operativa para ofrecer dichas fórmulas. El empleador debe poder decidir si acepta o rechaza la petición de una persona trabajadora de acogerse a fórmulas de trabajo flexible. Las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un periodo acordado mutuamente, sino también a hacerlo antes de que este periodo finalice, siempre que algún cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

⁸ <https://www.ccoo.es/685925bb33032a41a3d441561eb164e8000001.pdf>

⁹ BOCG núm. 69-1 de 19 de septiembre de 2025.

La igualdad en la esfera privada es clave para la igualdad en el mercado de trabajo y en la esfera pública, y, desde esta perspectiva, un diseño igualitario de los permisos desde la ley y, especialmente, la forma de uso de estos permisos son elementos clave para un avance sustantivo hacia la igualdad de género. La senda iniciada a este respecto por el ordenamiento español solo puede calificarse como una decisión plausible. Que ya en el año 2007, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regulase de manera autónoma la suspensión del contrato por paternidad fomentó un «uso más equitativo del permiso entre padres y madres, estableciendo que una parte del permiso no puede transferirse bajo ninguna circunstancia y que, por lo tanto, se perderá si solo uno de los dos no toma el permiso parental» y que, posteriormente, el Real Decreto-Ley (RDL) 5/2023 equiparase los permisos alineó a España entre los países que ofrecen mejores condiciones de licencia remunerada para los padres. Ahora bien, los datos respecto a su utilización son especialmente elocuentes: en el año 2022, casi el 98 % de madres reciben la prestación seguida, mientras que este es el caso para el 76 % de los varones, colectivo mayoritario dentro de los segundos progenitores. O dicho de otro modo, en menos del 25 % de los casos se hace uso del permiso de manera extendida, fórmula que, en general, supone un mayor grado de corresponsabilidad, tendencia que se agudiza en los meses posteriores, y así en

los nacimientos en septiembre de 2023, más del 50 % de los padres dividieron su permiso, debiendo destacar que los padres en el cuartil de ingresos más alto son 32 puntos porcentuales más propensos a dividir su permiso que aquellos en el cuartil más bajo (Farré *et al.*, 2025, p. 19).

Atendiendo a estos datos, cabría plantearse una reforma legal que, impidiendo la transferibilidad de los permisos, elimine la obligación de simultaneidad de las seis semanas obligatorias iniciales. En ninguna parte de la directiva se obliga a esta simultaneidad; justo al contrario, en ella se aboga por la flexibilidad y uso a voluntad de los progenitores. Esta propuesta fue acogida en la decaída proposición de ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular, que instaba al uso consecutivo de los permisos «para reforzar la corresponsabilidad y el vínculo temprano entre las personas progenitoras y sus hijos e hijas durante el mayor tiempo posible», para lo cual propone eliminar «el periodo forzoso de disfrute de las seis semanas inmediatamente después del parto», dando

libertad de elección a los progenitores para prolongar los cuidados del menor. En todo caso, al menos seis semanas de los permisos por nacimiento, que son intransferibles en su totalidad, serán de disfrute obligatorio para ambos progenitores dentro del primer año de vida del menor.

También la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 recuerda que

mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de las personas trabajadoras es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales

y, en este escenario, la existencia de fórmulas de trabajo flexible, reconocidas como un derecho en el artículo 9 de la directiva, debe considerarse como un factor decisivo para la consecución de esta corresponsabilidad.

2.1. El derecho de adaptación de jornada en el ordenamiento jurídico español

En lo que hace a la transposición efectuada por el legislador español, conviene advertir que se ha regulado este derecho de forma muy consistente, contemplando que:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La reforma legal operada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), a resultas de la directiva, no solo se caracteriza por que se amplía notablemente el elenco de personas que pueden justificar la petición de solicitud, sino por la multiplicidad de medidas que se pueden solicitar al amparo de dicho precepto: entre otras, las de duración y distribución de la jornada (por ejemplo, inicio y final flexible de jornada, o parcialidad de la jornada distribuida a lo largo de la semana, del mes o del año sin alterar el número de horas contratadas, pues, en tal caso, tendría que articularse como una reducción de jornada con los límites contenidos en el vigente art. 37.6 del ET), las de ordenación del tiempo de trabajo (por ejemplo, jornada flexible, jornada continua o jornada partida) y las relativas a la forma de prestación, donde se hace una mención especial al trabajo a distancia. En lo que hace a los supuestos en los que cabe exigir el derecho de adaptación, la misma se condiciona a «la conciliación de la vida familiar y laboral», mientras que en la redacción anterior se contemplaba este derecho con un alcance mayor, toda vez que se hacía referencia a la «conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras». Ahora bien, aunque hasta la aprobación del RDL 6/2019 las causas que podrían motivar el ejercicio del derecho podían ser plurales, en la práctica, eran las solicitudes de adaptación por motivos familiares las prevalentes, habiéndose entendido que la «situación de crisis económica iniciada justamente con el nacimiento del artículo ha debido de influir en la (escasa) solicitud de adaptaciones por razones ajenas a la conciliación de la vida familiar» (Reche Tello, 2018, p. 98).

La organización del tiempo de trabajo es un tema delicado y al tiempo conflictivo en el que confluyen intereses de la persona trabajadora derivados de sus necesidades de conciliación e intereses del empresario, derivados fundamentalmente de sus necesidades or-

ganizativas y productivas; de ahí que el legislador exija una actuación promocional por los negociadores sociales en aras a su regulación. Esta decisión legal supone, una vez más, una clara manifestación del retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva en la lógica de que esta es el instrumento idóneo para la gestión consensuada de las condiciones de prestación laboral en el ámbito de las relaciones laborales. Y aunque el tratamiento dispensado es francamente parco, en el presente artículo no solo analizará el espacio que puede asumir la autonomía colectiva, sino que considera especialmente plausible la propuesta ya contenida en alguna proposición de ley¹⁰ que instaba a añadir un nuevo apartado al artículo 85.3 del ET, estableciendo como contenido mínimo del convenio «la obligación de negociar medidas dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral». Dicha propuesta no prosperó en el trámite parlamentario, aunque en este trabajo abogamos por avanzar en esta dirección, siendo dos las razones que justificarían la inclusión de este contenido negocial de manera preceptiva: en primer lugar, porque los instrumentos de flexibilidad en el tiempo de trabajo son mucho más neutros, siendo ejercidos indistintamente por hombres y mujeres y, en segundo lugar, porque los tradicionales roles sociales tienen un efecto en la feminización de las instituciones de conciliación. Como evidencian los datos de excedencias y reducciones de jornada, el objetivo de la corresponsabilidad difícilmente se consigue a través del reconocimiento de derechos teóricamente ejercitables por hombres y mujeres, puesto que la neutralidad de su formulación no elimina que este tipo de derechos sigan siendo disfrutados mayoritariamente por las mujeres. Desde esta perspectiva, la existencia de fórmulas de trabajo flexible no es solo un factor esencial para favorecer la conciliación efectiva de responsabilidades, sino también para evitar que las mujeres tengan que renunciar a su carrera profesional y a todo o parte de su salario; de ahí la importancia de que la negociación colectiva regule «los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo».

De manera muy sugerente se ha planteado que el convenio que guarde silencio respecto a este mandato podría llegar incluso a ser considerado indirectamente discriminatorio, especialmente a la luz de la feminización del uso de derechos de conciliación. Apoyaría esta argumentación no solo la evidente conexión entre igualdad y conciliación, sino que el artículo 85.1 del ET establece que

sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de estos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades,

de modo que la igualdad es, en nuestro ordenamiento, contenido de obligada negociación en cualquier convenio estatutario (Viqueira Pérez, 2010, p. 19). Quienes, por el contrario, se han

¹⁰ Justificación de proposición de Ley de conciliación, igualdad y apoyo a las familias presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos (BOCG núm. 278-1, de 22 de junio de 2018).

manifestado en contra de esta posibilidad lo han hecho arguyendo una interpretación literal del precepto, de modo que consideran que no es estrictamente necesario que el convenio dote de un contenido específico al derecho de adaptación de jornada, pues ello no forma parte del contenido mínimo que impone el referido artículo 85.3 del ET, sino que, simplemente, se encuentra dentro del deber general de negociar de buena fe impuesto en el artículo 89 del ET (Lahera Forteza, 2004, p. 41). En la decaída proposición de Ley para la conciliación y la corresponsabilidad, presentada por el Grupo Parlamentario Popular¹¹ no solo se instaba a las empresas a adoptar medidas de racionalización de sus horarios laborales, incluyendo la posibilidad de ajustar la jornada laboral diaria o semanal a través de opciones como la distribución flexible del tiempo de trabajo a lo largo del día o la semana, la elección del horario de inicio y finalización dentro de unos márgenes acordados o la posibilidad de trabajar de manera presencial o telemática, en aquellos casos donde el puesto de trabajo lo permita, sino que, en lo que hace al papel de los interlocutores sociales, se reconocía el derecho de las personas trabajadoras a acogerse a un sistema de banco de horas como herramienta de flexibilidad laboral, conforme establezcan los convenios o acuerdos de empresa. Sería en sede convencional donde se fijarían los términos de uso del tiempo acumulado en este banco de horas, que podría ser utilizado por las personas trabajadoras para: a) ampliar el tiempo de vacaciones; b) tomar días libres adicionales sin afectación de sus derechos laborales o c) reducir su jornada laboral en determinados momentos sin reducir proporcionalmente sus retribuciones. Algún plan de igualdad ya ha explorado este tipo de fórmulas, y así se contempla un permiso por conciliación de hasta 14 horas al año sin necesidad de justificar la causa, pero sí exigiendo el preaviso o justificación posterior de la ausencia¹². Esta propuesta también había sido incluida en otra proposición de ley también decaída¹³, que añadía un nuevo apartado 4 al artículo 38 del ET, que quedaba redactado en los siguientes términos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a convertir un máximo de diez días de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes legales.

2.2. La llamada efectuada por el legislador a la negociación colectiva para la regulación del derecho

A pesar de que nadie cuestiona el papel que ha de desempeñar la negociación colectiva en el diseño de este tipo de fórmulas de trabajo flexible (Nieto Rojas, 2025, pp. 57-60), todavía hoy el tratamiento negocial más frecuente es aquel que opta por transcribir el pre-

¹¹ BOCG núm. 243-1 20 de junio de 2025.

¹² Plan de igualdad ENATCAR, expediente 90/11/1999/2022.

¹³ Presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, BOCG núm. 278-1 22 de junio de 2018.

cepto estatutario y, aunque no puede dejar de reconocerse que esta actuación sirve como exteriorización del compromiso de los agentes sociales con los derechos de conciliación, no permite dotar a estos de contenido eficaz real. De la lectura de los textos convencionales y de los estudios publicados al respecto se deduce que las adaptaciones se centran, fundamentalmente, en facilitar la flexibilización en el inicio y finalización de la jornada y, cuando esta es partida, en flexibilizar el tiempo de almuerzo, siendo muy poco relevantes las previsiones convencionales que atemperan el impacto de la jornada irregular sobre la vida familiar y personal de las personas trabajadoras. Y ello a pesar de que ya en el anterior Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva¹⁴ se instaba al desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres mediante cláusulas de flexibilidad del tiempo de trabajo que posibilitasen que la actividad profesional de las mujeres no se vea penalizada por el ejercicio de los derechos de conciliación. Sin embargo, todavía hoy son minoritarios los convenios y planes que han otorgado un contenido real al mandato contenido en el artículo 34.8 del ET. Con todo, el papel que la autonomía colectiva podría asumir a este respecto es amplísimo, significadamente respecto a la prelación de solicitudes o la determinación de soluciones autónomas para la resolución de controversias. Aisladamente este tratamiento se ha efectuado por algún convenio que establece límites máximos respecto a las concesiones de trabajo flexible y así,

[...] dado el incremento que han experimentado las solicitudes de adaptación, que se concentran en su mayoría en el turno de mañana, se hace necesario encontrar un equilibrio entre las necesidades de las personas que solicitan la adaptación y las necesidades organizativas de la empresa, procurando al tiempo velar por el resto de las personas de la plantilla que no disfrutan de esa adaptación, a fin de que puedan tener una opción real de rotación entre los tres turnos de trabajo, dentro de la actividad de la empresa de 365 días al año, las 24 horas del día. Por ello, se acuerda establecer un cupo máximo de adaptaciones jornada del 15 % en cada uno de los tres turnos de mañana, tarde y noche¹⁵.

En otros convenios¹⁶, que también contemplan un porcentaje máximo de adaptaciones por departamento, se establece que en el caso de que hubiera más peticionarios que posibilidades adaptativas, prevalecerán aquellas solicitudes registradas en primer lugar. La referencia del precepto a la regulación en la negociación colectiva de los términos del ejercicio del derecho de adaptación debe interpretarse en el sentido de que se podrá regular de manera específica en cualquier herramienta fruto de la autonomía colectiva (convenio colectivo, acuerdo de empresa, plan de igualdad), y en dicho pacto contemplar los criterios

¹⁴ BOE núm. 173 de 18 de julio de 2018.

¹⁵ Convenio colectivo (CC) Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga (BOE de 14 de marzo de 2024).

¹⁶ CC Compañía Logística Acotral (BOE de 13 de junio de 2022).

a seguir para concretar precisamente un modelo equilibrado entre las necesidades de conciliación de la plantilla y las de organización de la empresa, de modo que *a priori* puedan establecerse las circunstancias a tener en cuenta para el estudio de la solicitud, así como las vías para resolver en su caso las peticiones concurrentes mediante sistemas de preferencia basados en criterios que cumplan lo previsto en el artículo 34.8 del ET, esto es, que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas de uno y otro sexo. De este modo, aunque la norma no precisa esta cuestión, se ha señalado que dicha regulación convencional

deberá incluir los criterios relacionadas con límites organizativos o productivos relacionados con la actividad empresarial –horarios de apertura y cierre, franjas de superior volumen de trabajo, etc.– e incluso cuestiones como la fijación de requisitos para ordenar y reordenar en el tiempo el derecho al ejercicio de los derechos de conciliación entre las personas de la plantilla que lo soliciten: prioridad temporal estricta, criterios relacionados con la gravedad o urgencia de la necesidad de cuidado, familias numerosas, monoparentales, etc. Por otra parte, también sería recomendable que en la norma colectiva se incluyese la regulación del procedimiento a seguir por parte de la plantilla a la hora de presentar la solicitud y negociar, conforme a sus previsiones, el alcance de la adaptación de jornada (López Balaguer, 2024, p. 51).

A este respecto, algún plan de igualdad ha establecido regulaciones modélicas en este sentido¹⁷, previéndose que:

Si bien las partes consideran deseable que todas las situaciones personales que requieran especial protección sean tenidas en cuenta, establecen que, en el supuesto de que el número de solicitudes de adaptación de jornada supere el número de plazas disponibles, se atenderá de manera prioritaria aquellas peticiones de régimen horario en las situaciones personales y familiares especialmente sensibles que se citan a continuación, que tendrán prioridad para acceder a los horarios solicitados de conformidad con el siguiente orden de prelación:

- Familia monoparental o trabajadores legalmente separados y/o divorciados que ostenten la custodia del menor - 4 pts. En caso de custodia compartida - 2 pts.
- Hijo a cargo con minusvalía igual o superior al 33 % - 5 pts.
- Minusvalía del cónyuge superior al 65 % - 4 pts.

¹⁷ Anexo al Plan de Igualdad de la empresa Stellantis. <https://www.sit-fsi.es/attachments/article/670/12-2023%20ANEXO%20PLAN%20DE%20IGUALDAD%20Y%20DIVERSIDAD%20STELLANTIS%20ESPA%C3%91A%20S.L..pdf>

- Trabajadores con hijos/as < 3 años - 2 pts.
- Personas dependientes a cargo, conviviendo en el domicilio familiar - 1 pto.
- Familia numerosa reconocida - 1 pto.
- Familia numerosa especial - 1 pto.
- Falta de arraigo familiar o de colaboración en la atención familiar y doméstica por otros familiares 1 pto.
- Solicitudes no atendidas en periodos anteriores - 1 pto.
- A efectos de valoración de los criterios establecidos, únicamente se computarán los/as hijos/as que se encuentren a cargo de los progenitores, teniendo tal consideración aquellos/as respecto a los que se ostente guarda y custodia, total o compartida, ya sea por adopción o nacimiento y cuando permanezcan en régimen de tutela o curatela atribuido mediante resolución judicial o administrativa.

Cada vez que se efectúe una solicitud de adaptación de jornada se deberá aportar la documentación acreditativa de las circunstancias anteriormente descritas, sin perjuicio de que la Empresa pueda solicitar tal documentación durante el curso del ejercicio correspondiente en aras a la comprobación del cumplimiento o mantenimiento de los requisitos establecidos en el Baremo.

La remisión de la resolución de las discrepancias a la Comisión de Igualdad a la que se atribuye como función «la ponderación de las solicitudes de conformidad con los criterios de prelación establecidos en el baremo» cumple el mandato del artículo 34.8 del ET, que expresamente remite a los efectos de la realización del derecho reconocido a lo que disponga la negociación colectiva respecto de «los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo». Es más, cuando los tribunales¹⁸ han tenido que conocer de la adecuación empresarial que deniega la petición solicitada ha considerado que esta fórmula supone

la garantía de que (la misma) ha sido tomada no unilateralmente por la empresa, sino en el seno de una comisión que es paritaria y en el modo en que los negociadores, en la forma que han estimado más conveniente y respetando las exigencias legales han llenado de contenido lo dispuesto en el art. 34.8 ET, en términos perfectamente legales y constitucionales.

Efectuadas estas precisiones, cabe cuestionar la legalidad de cláusulas convencionales que contemplan casi de manera automática la denegación de la petición de haberse al-

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia de 24 de enero de 2024 (rec. 4565/2023).

canzado un número de adaptaciones. La negociación colectiva siempre ha de contar con la posibilidad de establecer criterios para la ordenación de las adaptaciones, presuponiendo que dicha concreción se ha efectuado ponderando los intereses en juego, si bien dicha actuación no habilita a la empresa para ni siquiera estudiar la petición, pues ha de tenerse en cuenta que estamos ante el ejercicio de un derecho individual, cuyo impedimento ha de obedecer a razones suficientemente justificadas, de manera que la petición debiera estudiarse en todo caso. Convendría también que la negociación colectiva explorase fórmulas que permitieran el sometimiento a sistemas autónomos de solución de conflictos para solventar las múltiples controversias que de manera reiterada surgen. Lamentablemente es este un contenido poco frecuente, aunque sí que existen algunas excepciones en la negociación colectiva empresarial. A este respecto cabe aplaudir el acabado ejemplo que supone el CC del Grupo Eroski¹⁹ cuando dispone que las partes acordarán en el seno de la comisión paritaria un protocolo donde se fijen criterios objetivos de aplicación de las reducciones de jornada en función del tamaño del centro, el número de personas en la plantilla, el número de reducciones por centro de trabajo, etc. Otros convenios prevén que, en caso de discrepancia entre la persona solicitante y la empresa, la solicitud se analice en el seno de la comisión de seguimiento e interpretación del convenio²⁰ (en este caso, parece que esta segunda instancia revisora otorga un mayor control por parte de los representantes y garantiza que las denegaciones empresariales no puedan ser arbitrarias). Por su parte, en un convenio sectorial²¹ se contempla alguna garantía adicional en el procedimiento de negociación, toda vez que «en el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud» para seguidamente contemplar que «la persona solicitante podrá requerir la presencia de un representante en el proceso de negociación», y en caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia de un representante legal, este último podrá emitir informe al respecto, solución que nos parece especialmente plausible para evitar la judicialización del asunto. Otro convenio sectorial²² establece que:

Las personas, en los términos previstos legalmente, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

¹⁹ BOE de 28 de abril de 2022.

²⁰ CC Grupo Endesa (BOE de 17 de febrero de 2025). También remite a la comisión paritaria la resolución de la discrepancia el CC Eltec It Services, SLU (BOE de 31 de mayo de 2025), mientras que el CC Thales España GRP (BOE de 18 de junio de 2022) directamente señala que «la Comisión de Conciliación/Igualdad/Asuntos Sociales estudiará las peticiones de horarios de las personas trabajadoras que se separen del horario ordinario acordado con los representantes de las personas trabajadoras».

²¹ CC Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 23 de septiembre de 2022).

²² CC industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 22 de marzo de 2023).

En caso de discrepancia, las partes acuerdan someterse a la mediación de la Fundación SIMA mediante los instrumentos que la Fundación tiene al efecto.

Aunque conviene recordar que todavía hoy no se han impulsado sistemas de mediación individual a nivel estatal.

A pesar de la tibieza en la respuesta colectiva, los convenios o pactos de igualdad resultan instrumentos sumamente útiles para que, de manera objetiva y sobre todo previa, puedan delimitar los términos de ejercicio de un derecho que incide, de una parte, directamente sobre el sistema de organización de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla y, de otra parte, sobre la forma en la que el principio de igualdad y no discriminación en su vertiente de superación de los roles y estereotipos de género se aplica a la relación de trabajo. De este modo, no cabe duda de que la trascendencia de la materia requiere de esa negociación «en frío», esto es, fuera, por ejemplo, de la realidad de una solicitud concreta concurrente con otras, que permita el diseño de una dinámica que debería facilitar las cosas tanto a la plantilla como a la propia empresa y que se construya conforme a reglas objetivas que permitan y favorezcan el ejercicio del derecho en clave de corresponsabilidad. En este sentido, se pronunciaba específicamente el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva cuando refería que los convenios debieran

desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Habiéndose considerado más

necesario y urgente que nunca que los convenios colectivos se ocupen de arbitrar sistemas equilibrados y equitativos para el ejercicio de estos derechos y de resolución de los conflictos interpersonales, que siempre van a acompañarlos, difíciles de calibrar en sede judicial (Martínez Moreno, 2023, p. 40).

El legislador ha fijado dos condicionantes para un uso más flexible del derecho individual:

Uno de legitimación procedimental: que medie un acto de voluntad empresarial, ya sea por acuerdo colectivo o contractual. Otro de legitimación sustantiva: que ese acuerdo, colectivo o singular, asegure un equilibrio concreto entre la razón de la persona trabajadora y la razón de la empresa, llamando a modulaciones más limitadas y ciertas para la empresa (STSJ de Andalucía de 12 de abril de 2019, rec. 4457/2018).

Atendiendo a este mandato, en la más reciente negociación colectiva sí que se localizan algunos convenios con regulaciones modélicas en los que se establece que

en el ámbito de las comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los planes de igualdad, las partes podrán establecer criterios sobre el número máximo de solicitudes de concreción horaria en función de la tipología de los centros, su horario de apertura y el horario de las personas trabajadoras adscritas a los mismos, [señalándose seguidamente que] la contestación de la empresa no podrá basarse en una mera razón formal y deberá justificar el problema que se origina en función de los horarios de apertura y/o de las personas trabajadoras en el centro, así como la carga de la venta por franjas horarias.

El marco legal en materia de conciliación es una norma de derecho necesario relativo, debiendo plantearnos cuál ha sido el tratamiento negocial respecto a las llamadas efectuadas tanto en el artículo 34.8 del ET como en el más reciente artículo 48 bis del ET. Pues bien, atendiendo a los datos contenidos en la Estadística de convenios colectivos registrados hasta junio de 2025, sorprende que solo el 35 % de los convenios contengan medidas tendentes a la regulación de la adaptación de jornada.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO			CCT	
REGISTRADOS HASTA JUNIO DE 2025 FIRMADOS EN 2024				
CCT-1.3.3 CONVENIOS FIRMADOS Y SUS TRABAJADORES CON INFORMACIÓN SOBRE CLÁUSULAS CUALITATIVAS. CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA 2024				
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	148	46,25	2.033.392	61,43
Adaptación de jornada	113	35,31	1.597.455	48,26
Reducción de jornada	97	30,31	1.634.222	49,37
Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente	192	60,00	1.917.870	57,94
Duración de los permisos	162	50,63	1.692.305	51,13
Inclusión de nuevos permisos	150	46,88	1.742.201	52,63
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente	70	21,88	942.795	28,48
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	207	64,69	2.642.173	79,82

Fuente: Ministerio de Trabajo.

Sentado lo anterior, sí que se localizan buenas prácticas convencionales, debiendo destacar como un acabado ejemplo el contenido en un convenio sectorial²³ que, al regular las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, prevé la siguiente regulación:

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras las normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.
2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.
3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, estas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecido en los apartados siguientes de este artículo.
4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa[,] en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:
 - 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.
 - Exposición de los motivos que justifican la petición.
 - Duración temporal prevista de la medida.

²³ CC Distribuidores y especialistas de productos farmacéuticos (BOE de 23 de septiembre de 2022). De forma similar también el CC del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE de 11 de agosto de 2022) establece en su artículo 37 el procedimiento titulado «Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral».

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.
6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.
7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.
8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, este último podrá emitir informe al respecto.
10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Esta regulación, que puede calificarse casi de modélica, ejemplifica bien el papel decisivo que tiene la autonomía colectiva en esta materia. Otros convenios²⁴ tratan de evitar la judicialización de estas peticiones de adaptación y para ello exigen a la empresa que explicita la causa por la que deniega la flexibilidad horaria solicitada²⁵ y aunque, cierta-

²⁴ La Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de julio de 2016 (rec. 138/2016) valora a este respecto la legalidad de una cláusula convencional que establece cuáles son los términos de este derecho a la adaptación de la jornada, de forma que la empresa únicamente puede rechazar o revocar la solicitud por necesidades en la prestación de servicios, y tan pronto como desaparezcan las causas que motivaron tal decisión empresarial denegatoria, podrá volverse a repetir la solicitud. De esta forma, quedan conciliados los intereses que fija la norma legal de referencia: de un lado, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. De otro, la mejora de la productividad de la empresa.

²⁵ CC Verallia Spain, SA, fábricas (BOE de 10 de diciembre de 2022). En el CC del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023) se señala que la persona trabajadora podrá concretar su horario, fruto de una reducción de jornada por conciliación, al margen de su jornada habitual. En estos supuestos, la empresa analizará la posibilidad de conceder la petición. De no ser posible en este caso la

mente, esta obligación tiene menor recorrido que someter las decisiones empresariales a una suerte de segunda instancia revisora, esta previsión convencional refuerza la necesidad de argumentación esgrimida por la empresa para justificar la negativa. Por su parte, otros establecen que:

La concreción horaria únicamente vendrá limitada por criterios organizativos de tal forma que cuando un 60 % del personal adscrito a un área o departamento ejercite su derecho de forma simultánea habrá de determinarse la franja horaria de disfrute de la totalidad del personal de tal forma que se garantice la cobertura del horario de apertura de dicho área o departamento, por al menos un 50 % del personal adscrito al mismo, a fin de poder garantizar el cumplimiento de los trabajos ordinarios, correspondiendo la iniciativa de gestión de tal limitación al departamento de recursos humanos. En caso de que no sea factible consensuar una solución satisfactoria, o buscar soluciones alternativas con los afectados, se gestionará la cobertura mediante un sistema de turnos rotativos para dar cobertura al horario del área o departamento entre todos los afectados por el disfrute del derecho²⁶.

En otros²⁷ se prevé ofrecer como alternativa a la reducción

las medidas necesarias para favorecer sistemas de trabajo a distancia en aquellos puestos que, dentro de su perfil, incluyan tareas susceptibles de ser realizadas a través de un ordenador personal y cuyo tiempo de realización sea efectivamente medible y, por tanto, compensable por tiempo de trabajo en el domicilio particular [para seguidamente añadir que] las personas trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan la jornada por motivos familiares, tendrán prioridad en la elección de turno y en la concreción del horario dentro del turno elegido.

Este tratamiento ejemplifica bien que el espacio de la autonomía colectiva en esta materia es amplísimo, pudiendo fijar los criterios a seguir para concretar precisamente un modelo equilibrado entre las necesidades de conciliación de la plantilla y las de organización de la empresa, de modo que *a priori* puedan establecerse las circunstancias a tener en cuenta en la valoración de la petición, así como las vías para resolver en su caso las peticiones concurrentes mediante sistemas de preferencia basados en criterios que cumplan lo previsto en el artículo 34.8 del ET, esto es, que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas de uno y otro sexo.

concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa.

²⁶ CC Grupo Ahorro Corporación (BOE de 6 de diciembre de 2016).

²⁷ CC Altadis (BOE de 20 de agosto de 2019).

Sería especialmente conveniente que la negociación colectiva pudiera atender en esta regulación las nuevas necesidades de conciliación surgidas en torno a la diversidad familiar, contemplando un tratamiento específico para las familias monoparentales, entre las que deben entenderse comprendidas tanto las originarias como las sobrevenidas (Rodríguez González, 2014, p. 185). Al tiempo debiera regularse el procedimiento ante la posible petición de fórmulas de trabajo flexible por personas distintas a los progenitores, máxime cuando los tribunales ya están enjuiciando peticiones de adaptación de jornada para la atención de nietos. En el primer asunto, Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) núm. 3 de Ciudad Real 230/2021, de 26 de abril, la empresa deniega la pretensión de adaptación al entender que el cuidado directo de la menor recae sobre los progenitores, de manera que no existe el amparo legal a esta petición. Recurre la abuela dicha decisión denegatoria y es en sede judicial donde se sientan las bases del reconocimiento del derecho, recordando que, mientras, si se trata de cuidar a los hijos, no se requiere más prueba que la existencia de los menores; en cambio, si lo que se pretende es atender a un nieto,

es congruente que la empresa solicite la justificación de sus circunstancias familiares, máxime teniendo en cuenta que la hija de la actora trabaja en el mismo centro de trabajo y no consta solicitud por su parte de ninguno de los derechos que le asisten de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, ni, por ende, rechazo por parte de la empleadora.

Un segundo pronunciamiento, SJS núm. 2 de Santander 438/2024, de 18 de noviembre, este sí favorable a las pretensiones de la abuela, tiene que conocer de una petición de adaptación de jornada, ya que la madre, hija de la solicitante, asiste a una formación profesional que se inicia a las 18:00 h y es familia monoparental. Considera el juzgador que:

Las razones de carácter organizativo que la empresa alude en su escrito no son suficientes para desestimar la demanda y ello por cuanto que su negativa no puede ampararse en el incremento o modificación de los turnos de los compañeros de la demandante con jornada completa, porque tal efecto es normalmente consustancial a la adaptación de jornada debatida y conduciría a su impedimento de forma sistemática,

estimándose la adaptación de jornada solicitada.

3. Permiso parental y negociación colectiva. Muchos interrogantes no resueltos en el RDL 9/2025

Como recuerda el Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales, «los permisos retribuidos pueden tener un efecto positivo sobre la tasa de empleo, en particular para las

mujeres, y pueden ayudar a reducir la brecha de género en el empleo». El nivel y el diseño de las prestaciones parentales, así como la posibilidad de compartir el permiso de forma equitativa entre hombres y mujeres también resultan importantes en este contexto y, a este respecto, la Directiva 2019/1158 supuso un notable cambio de paradigma al instar a un incremento en la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado al diseñar buena parte de las medidas que en ella se contemplan desde la óptica de la intransferibilidad. Para la consecución de este objetivo, el legislador español aprobó mediante el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, una igualación en el número de semanas de suspensión del contrato por nacimiento, sin posibilidades de transferencia o con cuotas de reserva no intercambiables (Rodríguez Rodríguez, 2021, p. 46).

En lo que hace al permiso parental, su transposición se efectuó a través del RDL 5/2023 mediante la adición en el texto estatutario de un nuevo derecho, regulado en el artículo 48 bis del ET, que reconoce una situación suspensiva del contrato durante ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año hasta el momento en que este cumpla 8 años de edad, diseñado también en esta lógica de intransferibilidad. Respecto a los términos para su ejercicio, señala el texto estatutario que corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, comunicándoselo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor.

Con esta previsión legal, el ET nuevamente hace una doble llamada a la negociación colectiva: de un lado, al contemplar la posible alteración de la fecha de comunicación por parte de la persona trabajadora, pudiendo el convenio o el plan de igualdad establecer una duración inferior o superior a los diez días señalados por el ET para hacer la petición. De otro lado, al contemplar la posible regulación colectiva de un aspecto que, a nuestro juicio, plantea un especial interés: las posibles causas que pueden justificar un aplazamiento del disfrute del permiso o, en su caso, la determinación de los criterios de prelación de solicitudes en el caso de que dos o más personas trabajadoras soliciten el disfrute del periodo en una época en la cual la atención de la solicitud altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa. Con esta opción de política legislativa se insta a que convencionalmente se puedan concretar las causas que imposibilitan este ejercicio simultáneo o en su caso determinar los periodos de mayor actividad empresarial, teniendo en cuenta que esta regulación paccionada en ningún caso debería neutralizar un derecho personalísimo como es el disfrute del permiso parental.

Aunque el nuevo permiso parental se incorporó en el texto estatutario el 30 de junio de 2023, los convenios suscritos después de esta fecha no han incorporado contenidos novedosos respecto al procedimiento para el ejercicio de este permiso, sino que, con frecuen-

cia, reproducen el texto estatutario²⁸. Existen algunas excepciones; tal es el caso del CC de fincas urbanas de la Comunidad de Madrid²⁹, que modificó ligeramente la redacción legal y contempla el posible disfrute fraccionado del permiso parental sin hacer alusión al desarrollo reglamentario. Estamos ante una mejora convencional, de manera que las personas trabajadoras acogidas a este convenio podrían pedir ya este derecho de manera fraccionada sin condicionar su ejercicio a que se dicte el desarrollo reglamentario. Presenta también interés el compromiso contenido en el CC de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón³⁰, en el que las partes acuerdan efectuar un seguimiento del desarrollo reglamentario del permiso parental para adecuar el contenido del convenio a dicho desarrollo. Un mayor desarrollo se localiza en el CC de la empresa Mercadona³¹, pues no solo amplía notablemente el preaviso para el ejercicio del permiso parental, dado que tendrá que ser comunicado «como tope el primer día laborable del mes anterior a ejercer el derecho, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa», sino que clarifica que el mismo se disfrutará por semanas completas y que mientras no se desarrolle reglamentariamente el precepto, este permiso habrá de ser disfrutado a jornada completa. Seguidamente establece que:

La empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes supuestos:

- Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante.
- La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo.
- En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

Otros convenios³² contemplan que:

La empresa podrá aplazar su disfrute en aquellos casos en los que concurra más de una solicitud de personas trabajadoras de un mismo servicio, así como en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

²⁸ CC centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 9 de abril de 2025).

²⁹ BO Comunidad de Madrid de 23 de agosto de 2023.

³⁰ DO Generalitat Valenciana de 10 de enero 2024.

³¹ BOE de 28 de febrero de 2024. Idéntico plazo se contiene en el CC Telefónica de España, SAE (BOE de 28 de febrero de 2024).

³² CC Endesa (BOE de 17 de febrero de 2025).

Aunque ciertamente el espacio de la negociación colectiva para disciplinar el ejercicio del derecho es amplísimo, y así, entre otras cuestiones, podrá atender a la dimensión de la empresa o el puesto ocupado por la persona solicitante dentro de la organización (Rodríguez Escanciano, 2023, p. 73), compartimos que esta regulación convencional en ningún caso podría condicionar la efectividad práctica del derecho (Rodríguez Rodríguez, 2024, p. 129). Ahora bien, el elemento más controvertido es determinar cuál es el margen de apreciación empresarial, ante el silencio convencional, es decir, si puede la empresa negar el disfrute del derecho o aplazar su disfrute en las fechas solicitadas alegando razones organizativas. El primer pronunciamiento que tuvo que conocer de la licitud de una negativa empresarial fue dictado por la STSJ de Cataluña de 26 de abril de 2024 (rec. 7066/2023), que recuerda que la posibilidad de forzar un aplazamiento del disfrute del permiso parental se presenta en el artículo 48 bis del ET no solo como una facultad empresarial causalizada y sometida a una obligación de justificación escrita, sino también como una *ultima ratio*, dado que previamente debe ofrecerse una opción de disfrute a la persona solicitante, que, de ser aceptada, excluirá la utilización del aplazamiento. En el supuesto analizado, la empresa denegó el ejercicio del permiso parental de forma verbal, sin ni tan siquiera exponer por escrito las razones que impedían la concesión, y ello sin perjuicio de que, en el acto del juicio, es decir, de forma absolutamente extemporánea, arguyera todo tipo de razones y excusas para justificar su negativa (Nieto Rojas, 2024b). Conviene destacar, llegados a este punto, la consistente observación que hace el tribunal superior de justicia cuando señala que:

Debe observarse que el régimen jurídico del permiso parental *ex art. 48 bis* no resulta parangonable con los derechos de conciliación regulados en el art. 34.8 ET, no pudiéndose establecer mimetismos como pretende la empresa impugnante, pues en este último caso el trabajador continúa activo en la prestación de servicios, consistiendo el derecho conciliatorio en obtener una adaptación en la duración y distribución de su jornada, lo que podría repercutir y alterar la organización del proceso productivo, facultad que –como regla general– es titularidad del empresario, dato que justifica que en el art. 34.8 ET se tome en consideración las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En otras palabras, parece lógico y razonable que en el caso regulado del art. 34.8 ET el legislador prevea la necesidad de ponderar los intereses del empresario junto a los derechos de conciliación de la persona empleada a fin de concretar la adaptación de jornada solicitada.

La negativa empresarial, dado el elevado volumen de plantilla de la empresa, ha conculcado el derecho del demandante a no sufrir discriminación por trato desfavorable por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (arts. 14 CE y 4.2 c) ET), debiendo ser declarada la decisión denegatoria empresarial como nula de pleno derecho. Señala el pronunciamiento analizado que:

Constituyen factores que agravan el incumplimiento patronal la negligencia e informalidad en la denegación del permiso parental –de forma verbal–, prescindiendo del mínimo esfuerzo para justificar esta denegación, actuaciones claramente des-

preciativas de los derechos de conciliación y que resultan totalmente inapropiadas para una gran compañía como la demandada, con una plantilla considerable de personas trabajadoras y con una cifra de negocio propia de cualquier empresa integrante del IBEX-35. Por consiguiente, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, es bastante evidente que la cuantificación del daño moral irrogado no puede situarse en la cuantía mínima del art. 40.1 c) LISOS.

Además, al importe que pudiera reconocerse por daño moral, debe agregarse otra partida resarcitoria por el daño patrimonial irrogado a la persona trabajadora demandante y que deriva del retardo injustificado del disfrute del permiso, retardo que finalmente se traduce en imposibilidad de goce del permiso en el último periodo solicitado, con las cargas personales y patrimoniales que de ello derivan, condenándose a la compañía demandada a abonar la indemnización de 20.000 euros. Solo unos meses después, la SJS de Madrid, núm. 33, 338/2025, de 8 de julio, recuerda que el régimen jurídico aplicable al permiso parental reconoce a la persona solicitante la facultad de determinar libremente las fechas de inicio y finalización de este, con la única obligación de preavisar a la empresa con una antelación mínima de diez días al tiempo que rechaza que la mera invocación de necesidades organizativas por parte de la empresa pueda operar como límite al ejercicio del derecho, recordando que el legislador solo ha previsto dicha posibilidad en supuestos expresamente regulados, como ocurre en el artículo 34.8 del ET sin que la empresa haya acreditado la existencia de circunstancias excepcionales que justifiquen una alteración del derecho ejercido, más allá de las propias de un periodo vacacional ordinario, las cuales han sido afrontadas mediante mecanismos habituales de gestión, incluyendo nuevas contrataciones para garantizar la cobertura del servicio (Moreno Solana, 2025, p. 136). Con un criterio diferente, la STSJ de Madrid de 10 de abril de 2025 (rec. 1168/2024) denegó el disfrute, alegando que el periodo coincidía con la preparación y celebración de unas jornadas estratégicas para la organización, cuya coordinación dependía directamente de la peticionaria y, simultáneamente, ofreció una alternativa escalonada de disfrute que compatibilizara sus necesidades con el funcionamiento normal de la empresa. El tribunal considera ajustada a derecho la decisión empresarial al entender que el artículo 48 bis del ET no otorga un poder omnímodo para disfrutar de las medidas que contemplan para la conciliación de la vida familiar y personal, sino que también se reconoce a la empresa la facultad de denegarlas o modularlas, atendiendo a sus necesidades organizativas. La clave del razonamiento judicial reside en la ponderación de intereses: la empresa acreditó un esfuerzo negociador razonable, ofreciendo alternativas proporcionales, mientras que la persona trabajadora no manifestó flexibilidad alguna. La decisión empresarial, en este contexto, no supuso una denegación del derecho, sino una propuesta de adaptación razonable, en línea con el principio de buena fe, si bien conviene advertir que modula un derecho, al posponer su ejercicio, sin base convencional que lo respalde (López Gallardo, 2025, p. 6). Y aunque, ciertamente, habrá muchos casos en los que la gestión del permiso parental pueda ser muy compleja, «la sentencia se equivoca al equipararlo al artículo 34.8 del ET» (Moreno Solana, 2025, p. 137), toda vez que este permiso, a diferencia del derecho de adaptación de jornada, no se encuentra condicionado

a la regulación convencional o al acuerdo individual, sino que, si se cumplen los requisitos legalmente exigidos y se respeta el preaviso correspondiente, la empresa está obligada a aceptar la decisión salvo que «dos o más personas trabajadoras» generen este derecho por el mismo sujeto causante o con un modulado derecho de «veto» en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, en cuyo caso, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

La remisión a la concreción convencional de los supuestos en los que el disfrute del permiso puede ser aplazado (no denegado) por el empresario cuando el inicialmente solicitado «altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa» exige que los interlocutores sociales procedan, a la mayor brevedad posible, a regular tales circunstancias, pero siempre bajo la perspectiva restrictiva de atender acontecimientos totalmente excepcionales, alejados de la actividad normal de la empresa. A falta de la integración de la remisión por las cláusulas convencionales, compartimos que nada impide al empresario hacer uso de la habilitación de aplazamiento que le concede el artículo 48 bis del ET, siempre que lo justifique por escrito y haya ofrecido alguna fórmula alternativa, debiendo ser el órgano judicial quien resuelva el conflicto a través de la vía del artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, lo cual siempre supone un retraso *de facto* en una necesidad que resulta inaplazable y que no quedará suficientemente compensada con una indemnización de daños y perjuicios (Rodríguez Escanciano, 2023, p. 75). Hay quienes, por el contrario, entienden que:

La intención de quien legisla es construir un derecho de disfrute directo, que no se haga depender (obsérvese que, en el artículo 48 bis ET, se utiliza el verbo «comunicar» y no «solicitar») de una previa negociación con la empresa. O, dicho de otra forma, el empresario no podrá aceptar o rechazar la concreta petición. Únicamente, le quedará aceptarla, siempre, eso sí, que se le hubiese avisado con la antelación debida, a salvo de los supuestos de fuerza mayor, que deberán ser convenientemente valorados (Blasco Jover, 2025, p. 81).

Evidentemente, en coherencia con lo señalado en el artículo 5.3 de la directiva, los negociadores deberán tener en cuenta en la determinación del procedimiento y de los plazos de preaviso para el ejercicio del derecho los intereses de ambas partes (Maneiro Vázquez, 2023, p. 123). Lo que en ningún caso puede hacer la autonomía colectiva es desnaturalizar un derecho personalísimo como es el de conciliación o, en gráfica expresión, «malogar el efecto útil de la norma» (Cabeza Pereiro, 2020, p. 61). Lamentablemente, el legislador desaprovechó una magnífica oportunidad en el RDL 9/2025 para clarificar qué ocurre si el disfrute del permiso parental solicitado pudiera alterar «seriamente el correcto funcionamiento de la empresa» y el convenio no ha previsto ninguna prevención en este sentido. También queda a expensas de un ya demorado desarrollo reglamentario su disfrute parcial y, si los ajustes presupuestarios lo permiten, su posible remuneración, dando así cumplimiento a lo

disciplinado en el artículo 8.3 de la directiva cuando establece que «el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental». Con la aprobación de este RDL, el Estado español respondía a los procedimientos iniciados por la Comisión Europea como consecuencia de no transponer en su totalidad la Directiva 2019/1158 y que supusieron la imposición de una sanción consistente en el pago a la Comisión Europea de «una suma a tanto alzado de 6.832.000 euros» y «una multa coercitiva diaria de 19.700 euros» desde el día que recayó la sentencia hasta que se completó la transposición (Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 1 de agosto de 2025, asunto C-70/24), lo que se produjo con la convalidación del RDL³³, debiendo advertirse que la legislación española no siempre logra cumplir con el mínimo comunitario para las madres biológicas (Menéndez Sebastián, 2025). Quienes, por el contrario, han defendido su adecuación consideran que, aunque ciertamente el legislador «podría haber remunerado las dos nuevas semanas "flexibles" del 48 con cargo al 48 bis», se ha decidido expresamente no hacerlo para ampliar todo lo posible los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, de modo que a las tres semanas retribuidas que incorpora novedosamente el RDL se le suman las ocho no retribuidas del 48 bis. Esta solución, a nuestro juicio la más oportuna y protectora por todas las razones expuestas, satisface plenamente las exigencias de la directiva. Nótese que tras el RDL, las personas trabajadoras cuentan con 19 semanas remuneradas de permiso por nacimiento y cuidados, 5 semanas por encima de lo exigido por la UE, en el caso de las madres, y ¡17 en el supuesto de los padres! Se trata de una sensible mejora de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral que supera incluso las exigencias de la propia directiva, ya que se introduce sin merma salarial, con una retribución del 100 % y de forma igualitaria para los dos progenitores, duplicándose en el caso de familias monoparentales, realidades normativas tampoco urgidas por la transposición de la directiva europea (Trillo y Cardezo, 2025).

4. La necesidad de una actuación más incisiva de la negociación colectiva en el ejercicio de estos derechos

En el mercado de trabajo español, la desigualdad existente en la participación de las mujeres, significadamente de aquellas con responsabilidades familiares, no solo implica una pérdida de capital humano, sino otros problemas de eficiencia de nuestra economía. Desde esta perspectiva, cualquier reforma en materia de igualdad, pero también en relación con el tiempo de trabajo, debe tener como eje prioritario la apuesta por fórmulas de trabajo flexible para garantizar así el mantenimiento de las personas con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo. Es de suma importancia avanzar en que los instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar no se configuren exclusivamente como permisos

³³ BOE de 11 de septiembre de 2025.

que saquen a sus titulares del ámbito laboral, esto es, mediante el reconocimiento legal de la ausencia, sino mediante mecanismos que, de múltiples formas, permitan el desarrollo de la prestación laboral, pero de una forma flexible. O, dicho de otro modo, se han de regular mecanismos que faciliten la atención a los cuidados familiares, pero que, al tiempo, no supongan la expulsión de quienes mayoritariamente asumen estos cuidados: las mujeres, de ahí que, sin desconocer las evidentes implicaciones de género que tienen estas fórmulas de trabajo flexible, compartamos que

si se quiere avanzar hacia un panorama que favorezca la conciliación y la corresponsabilidad, que proteja de forma eficaz y eficiente a la familia, que ensalce la tan necesaria labor de cuidados y que, además de todo ello, logre conseguir un mayor vínculo o compromiso de la persona trabajadora con los objetivos empresariales, se debe apostar por dar un mayor impulso a esas políticas que se han venido en denominar de *work life balance* (Blasco Jover, 2023, p. 76).

La conciliación debe entenderse como un derecho social complejo, vinculado tanto al principio de igualdad como al derecho al trabajo en condiciones dignas. En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158 ha supuesto un punto de inflexión al reconocer la conciliación como un derecho autónomo, con implicaciones directas en la configuración del contrato de trabajo y en la organización empresarial. Como recordaba la decaída proposición de ley presentada por el Grupo Parlamentario Unidas Podemos sobre el tiempo de trabajo corresponsable³⁴, «el derecho de las personas trabajadoras a los cuidados solo puede garantizarse si se articula un modelo que permita compatibilizar trabajo y cuidados y organizar el tiempo de trabajo con la suficiente flexibilidad». Es difícil negar a estas alturas que las modalidades de trabajo flexible permiten mejor el equilibrio trabajo-familia y disminuyen los conflictos entre ambas facetas, que, en especial para las mujeres, con frecuencia tienen su origen en la duración excesiva de la jornada laboral, la inflexibilidad de los horarios de trabajo o su impredecibilidad, llevando incluso aparejada la aceptación del descenso de categoría profesional para reducir el tiempo de trabajo y ocuparse de sus responsabilidades familiares. Quizás es demasiado aventurado afirmar, como hace la directiva en sus considerandos, que

[...] ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres

sino que esta mejora precisa también de acciones que incrementen la corresponsabilidad en la esfera pública, el ejercicio de los derechos por ambos progenitores y el reparto efectivo de las tareas de cuidado.

³⁴ BOCG núm. 342-1, de 16 de noviembre de 2018.

El derecho a la adaptación de la jornada (mejor, a solicitar la adaptación y obtenerla en los términos planteados) está condicionado por la búsqueda de un equilibrio entre necesidades (o responsabilidades de cuidado) de la persona trabajadora y la productividad de la empresa. Una contraposición que las versiones posteriores precisan señalando que «tales adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas y productivas de la empresa». Lo anterior significa que la adaptación debe ser necesaria, imprescindible y apropiada, además de proporcionada; remitiendo la norma al canon habitual de adecuación entre la necesidad probada, sus características, naturaleza y alcance y la adaptación pedida. Criterios que, indudablemente, determinarán el dictamen judicial acerca de lo aceptable de la propia solicitud como de la negativa de la empresa, o de la alternativa que proponga frente a lo pedido (Barcelón Cobedo, 2024, p. 112) y donde es crucial el papel que pueda asumir la negociación colectiva. Tanto los convenios colectivos como, en su caso, los planes de igualdad podrán determinar, en cada caso, qué condiciones de trabajo permiten una mayor flexibilidad, cuál es el procedimiento para ello, qué límites puede alegar la parte empresarial para limitar e incluso eliminar dicha flexibilidad, o cuál podrá ser la duración mínima o máxima de estas medidas, entre otras cuestiones. Esto permitiría que las personas trabajadoras con necesidades de cuidado se viesen amparadas por derechos o límites preestablecidos, evitando los riesgos de la negociación individual o el desconocimiento, incluso, de las distintas posibilidades que pudiera ofrecerle cada empresa (Maneiro Vázquez, 2023, p. 139). La ambigüedad del marco regulador genera una excesiva judicialización que podría mitigarse si la negociación colectiva contuviese disposiciones más precisas, contribuyendo a descongestionar los tribunales y agilizar la resolución de estos conflictos, seguramente mediante un mecanismo extrajudicial obligatorio y previo a la vía judicial, en el que intervenga una persona especialista en derechos de conciliación y corresponsabilidad, donde se garantice el carácter contradictorio del proceso y la agilidad en su tramitación (Milenova Koseva, 2025, p. 98).

Referencias bibliográficas

- Barcelón Cobedo, S. (2024). Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 171, 103-136.
- Blasco Jover, C. (2023). Hacia una redefinición de la nulidad objetiva del despido: apuntes para avanzar hacia una mayor protección de los intereses en juego. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 472, 59-96. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.6051>
- Blasco Jover, C. (2025). *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*. BOE. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-372
- Cabeza Pereiro, J. (2020). La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional. *Revista de Derecho Social*, 92, 41-80.

- Farré, L., González, L., Hupkau, C. y Ruiz-Valenzuela, J. (2025). *Paternity leave in Spain*. Centre for Economic Performance London School of Economic and Political Science. <https://portaldatos.seg-social.gob.es/documents/44402/0/Paternity+leave+in+Spain.pdf/d3ef1ff4-5a07-51ea-aece-5f08128d0851?t=1753692520819>
- Flor Fernández, M. L. de la. (2023). La Directiva sobre conciliación y su transposición en España. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 168, 37-66.
- Igartua Miró, M. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Tirant lo Blanch.
- Lahera Forteza, J. (2004). Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar. *Documentación Laboral*, 100, 37-51.
- López Álvarez, M. J. (2019). Conciliación y corresponsabilidad en el ordenamiento jurídico comunitario. *Revista Galega de Dereito Social*, 9, 155-188.
- López Balaguer, M. (2024). El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación. En M. López Balaguer (Coord.ª), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)* (pp. 17-61). Tirant lo Blanch.
- López Gallardo, A. (29 de julio de 2025). El derecho al permiso parental frente a las necesidades organizativas empresariales: análisis crítico de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de abril de 2025. ASNALA. <https://www.asnala.com/blog/el-derecho-al-permiso-parental-frente-las-necesidades-organizativas-empresariales-analisis>
- Maneiro Vázquez, Y. (2023). *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo.
- Martínez Moreno, C. (2023). La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto? *Revista Derecho Social y Empresa*, 19, 21-43. <https://doi.org/10.18172/redsye.6246>
- Menéndez Sebastián, P. (8 de septiembre de 2025). Ofelia y el permiso parental español. Parte II. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/ofelia-y-el-permiso-parental-espanol-parte-ii/>
- Milenova Koseva, D. (2025). Corresponsabilidad y otras causas de denegación de la solicitud de adaptación de jornada. En *Tiempo de trabajo y cambio climático. Comunicaciones del XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025* (pp. 83-98). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones.
- Molina Navarrete, C. (11 de marzo de 2019). Del «padre» al «progenitor corresponsable»: ¿«desamor» de ley, «amor» de real decreto-ley? *Laboral-social.com*. <https://www.laboral-social.com/critica-rdl-6-2019-permisos-nacimiento-cuidado-lactante-adaptaciones-jornada-conciliacion-vida-familiar-laboral.html>
- Moreno Solana, A. (2025). Permisos laborales para cuidados: permiso de cinco días, por fuerza mayor y parental. Análisis jurisprudencial y espacios para la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 99-147. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025-24703>

- Nieto Rojas, P. (2024a). El permiso parental. En M. López Balaguer (Coord.^a), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)* (pp. 121-144). Tirant lo Blanch.
- Nieto Rojas, P. (2024b). Permiso parental y negativa empresarial al disfrute. A propósito de la STSJ Cataluña 26/04/2024. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2024/09/permiso-parental-y-negativa-empresarial-al-disfrute-a-proposito-de-la-stsj-cataluna-26-04-2024/>
- Nieto Rojas, P. (2025). *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*. Atelier. <https://doi.org/10.71237/EbaMWJEI>
- Reche Tello, N. (2018). *La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar vida laboral y personal*. Comares.
- Rodríguez Escanciano, S. (2023). El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto-Ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes. *Revista Derecho Social y Empresa*, 19, 44-80. <https://doi.org/10.18172/redsye.6247>
- Rodríguez González, S. (2014). *Tiempo de trabajo y vida privada*. Comares.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social*, 11(1), 40-78.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2024). El nuevo permiso parental del Estatuto de los Trabajadores. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 51, 90-116. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26337>
- Trillo, F. y Cardezo, E. (31 de agosto de 2025). Sobre la nueva regulación de los permisos por nacimiento y cuidado. Según Antonio Baylos. *Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*. <https://baylos.blogspot.com/2025/08/sobre-la-nueva-regulacion-de-los.html>
- Viqueira Pérez, C. (2010). Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos. *Aranzadi Social*, 3(10), 11-26.

Patricia Nieto Rojas. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNED, secretaria académica del Máster Universitario en Estudios de Género y doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid, donde defendió su tesis doctoral en el año 2015 y obtuvo el Premio Extraordinario de Doctorado. Entre sus líneas prioritarias de investigación están la negociación colectiva, los planes de igualdad y la eficacia de las medidas de conciliación. <https://orcid.org/0000-0003-3734-3392>