

ACTUALIZADO AL REAL
DECRETO-LEY 9/2025, DE 29 DE JULIO

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

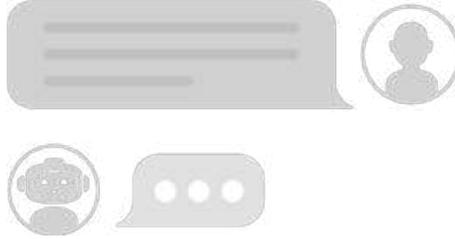
PASO A PASO

Guía paso a paso con toda la información necesaria sobre
las medidas de conciliación de la vida personal y familiar

2.ª EDICIÓN 2025

Incluye formularios





¿QUIERES IR MÁS ALLÁ? DESCUBRE IBERLEY IA

Si necesitas una **solución avanzada de inteligencia legal**, con cobertura total de materias y documentos, entra en www.iberley.es y accede a todas las funcionalidades profesionales:

CUADRO SIMBÓLICO DE FUNCIONALIDADES		
Funcionalidad	En los libros Colex	En Iberley.es
Preguntar sobre el contenido del libro	✓	✓
Solicitar explicaciones jurídicas	✓	✓
ChatBot integrado al contenido del libro	✓	✓
Consultas sobre otras materias	X	✓
Análisis de documentos externos	X	✓
Generación de escritos jurídicos	X	✓
Traducción jurídica	X	✓
Informes y resúmenes legales automáticos	X	✓
Contratos, guías prácticas y emails para clientes	X	✓
Estrategias judiciales y jurisprudencia instantánea	X	✓

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Guía paso a paso con toda la información
necesaria sobre las medidas de conciliación
de la vida personal y familiar

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Guía paso a paso con toda la información
necesaria sobre las medidas de conciliación
de la vida personal y familiar

2.ª EDICIÓN 2025

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2025

Copyright © 2025

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

info@colex.es

www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-334-6

Depósito legal: C 1400-2025

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	13
1. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD ...	17
1.1. Entorno normativo y sus novedades. Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio	17
1.2. ¿Qué medidas de conciliación se contemplan?	27
1.2.1. Persona trabajadora: ¿qué puedo pedir, cómo y por quién?	27
1.2.2. Empresa: ¿cómo debo actuar?	32
1.3. Ejercicio de los derechos asociados a la conciliación y vinculación con la discriminación por razón de sexo	37
1.3.1. Discriminación directa e indirecta por razón de sexo	38
1.3.2. Discriminación refleja por razón de sexo	45
2. PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS	51
2.1. Permiso laboral por fuerza mayor familiar	55
3. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y SUS PRESTACIONES ASOCIADAS	61
3.1. Permiso parental de 8 semanas	61
3.2. Nacimiento y cuidado del menor y suspensión del contrato de trabajo	66
3.2.1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor. . .	67
3.2.2. Prestación por nacimiento y cuidado de menor	69
3.2.3. Subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva	80
3.3. Cuidado del lactante y suspensión del contrato de trabajo	82
3.3.1. Suspensión del contrato por cuidado del lactante	82
3.3.2. Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante. . .	90
3.4. Excedencia	91
3.4.1. Excedencia por interés particular.	91
3.4.2. Excedencia pactada de mutuo acuerdo	93
3.4.3. Excedencia especial establecida por convenio colectivo	94
3.4.4. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar	95

4. LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	109
4.1. Reducción de jornada por guarda legal	110
4.2. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados de enfermedad grave y su prestación asociada	118
4.2.1. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados de enfermedad grave	118
4.2.2. Prestación por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave	122
4.3. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o por hospitalización a continuación del parto y su prestación asociada	128
4.3.1. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o por hospitalización a continuación del parto	128
4.3.2. Suspensión o ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en caso de hijos prematuros o por hospitalización a continuación del parto	130
5. LA ADAPTACIÓN DE JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	133
5.1. ¿Existe la denominada «jornada a la carta»?	135
5.2. Teletrabajo y trabajo a distancia	138
5.3. Cambio de turno	141
5.4. Posible movilidad geográfica, movilidad funcional u otras formas que afecten a todos los aspectos de la prestación de servicios	142
5.5. Posibilidad de disfrute de permisos	142
5.6. Vacaciones.	143
5.7. Deber de negociación	143
5.8. Esquemas del proceso negocial para la adaptación de jornada como medida de conciliación	145
6. LOS PLANES DE IGUALDAD.	149
7. GARANTÍAS PARA QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS NO PUEDAN SUFRIR PERJUICIOS COMO CONSECUENCIA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.	159
7.1. Supuesto de extinción del contrato durante conciliación de la vida familiar y laboral	159
7.1.1. El despido disciplinario u objetivo frente al derecho a la conciliación	160
7.1.2. Cálculo de indemnizaciones por despido durante la conciliación de la vida familiar y laboral	165
7.1.3. ¿Se está «blindado» frente al despido en caso de solicitar medidas de conciliación?	167
7.2. La remuneración mientras se disfruta de los permisos y derechos a la conciliación	171

SUMARIO

7.3. Mejora sobre el desempleo y otras prestaciones durante el ejercicio de ciertas medidas de conciliación 172

7.4. Tratamiento de datos personales asociados a los derechos de conciliación y corresponsabilidad 174

8. PROCESO DE RECLAMACIÓN DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, COMO PROCESO ESPECIAL EN EL ORDEN SOCIAL 175

**ANEXO.
FORMULARIOS**

Formulario de comunicación a la empresa del disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor (disfrute de forma interrumpida) 183

Formulario de comunicación a la empresa del disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor (disfrute de forma acumulada). 185

Formulario de comunicación a la empresa del permiso parental de 8 semanas de forma discontinua 187

Formulario de comunicación a la empresa del permiso parental de 8 semanas de forma continuada. 189

Formulario de solicitud de permiso retribuido ante fuerza mayor por motivos familiares urgentes e imprevisibles 191

Formulario de solicitud de permiso por accidente, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica de pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 193

Formulario de comunicación a la empresa del ejercicio del derecho de reducción de jornada por cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o familiar. 195

Formulario de contestación por parte de la empresa aprobando la solicitud de reducción de jornada por cuidado de un familiar 197

Formulario de demanda ante negativa empresarial a reducción de jornada por guarda legal al amparo del art. 37.6 del ET 199

Formulario de solicitud por parte del trabajador a la empresa para la adaptación de jornada de trabajo como medida de conciliación (trabajo a distancia) 207

Formulario de contestación por parte de la empresa indicando la negativa a la solicitud de trabajo a distancia por parte de la persona trabajadora al amparo del art. 34.8 del ET. 211

Modelo de solicitud de adaptación de jornada por motivos de conciliación (art. 34.8 del ET) 213

Formulario de contestación por parte de la empresa ante la solicitud de adaptación de jornada por motivos de conciliación al amparo del art. 34.8 del ET (denegación y propuesta alternativa). 219

Modelo de solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de hijo. 221

0. INTRODUCCIÓN

Los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad son conceptos complementarios, pero distintos, relacionados con la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que influyen el avance de la igualdad de género, el desempeño, el ambiente en el trabajo, así como la productividad y satisfacción de los empleados.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (herramienta de apoyo n.º 8: «corresponsabilidad y planes de igualdad»):

«La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El **concepto de corresponsabilidad** da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio».

¿Qué es conciliar?

El término «conciliar» se ha vinculado tradicionalmente a las mujeres, pero afecta a todas las personas trabajadoras, sin discriminación de sexo.

Conciliar es un término que se refiere a vivir una vida plena, en la que sea posible desarrollarse y crecer individualmente sin tener que renunciar a nada, en lo referente a esta obra, a nivel profesional y familiar. Esto, como muestran las distintas campañas y movimientos normativos para promover el equilibrio entre trabajo y familia, está siendo una preocupación tanto por parte de los agentes sociales como de las instituciones o las personas trabajadoras.

Por ello debemos entender la conciliación desde **tres aspectos** (Guía para el empresariado local de Arganda del Rey conciliación y corresponsabilidad):

a) Familiar. La relacionada con las relaciones afectivas y domésticas. Es la actividad relativa a las tareas de la casa y el cuidado de la familia.

b) Laboral. La concerniente al ámbito laboral. Es la actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica.

c) Personal. La que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal. Es el espacio y tiempo propio, en el que las personas crecen y se desarrollan individualmente.

La falta de equilibrio entre vida laboral y familiar causa problemas serios a los trabajadores, relacionados con la salud mental (estrés o ansiedad), retraso en la llegada de los hijos, disminución en la productividad, absentismo laboral, y sobre todo, influye en la productividad en el trabajo e incrementa la brecha salarial. Motivos suficientes para entender el porqué de la conciliación.

¿Qué es la corresponsabilidad?

La corresponsabilidad se define como *«la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos»*. (Herramienta de apoyo n.º 8: «corresponsabilidad y planes de igualdad». Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Este principio, como es bien sabido, se explicita en la Exposición de motivos de la LOI, al señalar: *«Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa»*.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permitiese dar un paso más hacia la plena igualdad, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, donde se impulsó las adaptaciones en la jornada más flexibles, el reconocimiento del permiso de lactancia para ambos progenitores y la ampliación del permiso por maternidad y paternidad, puede considerarse la primera norma en la que el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores aparece en nuestro ordenamiento jurídico de forma explícita y acompañado de medidas concretas.

A partir de la indicada normativa, se ha hecho referencia al principio de corresponsabilidad tanto por el TC como por el TS, fundamentalmente para decidir casos en los que se cuestionaban aspectos aplicativos de los derechos laborales previstos para los trabajadores varones en relación con el cuidado familiar. Así, se ha mencionado la corresponsabilidad como finalidad regulativa en las SSTC n.º 75/2011 de 11 de junio y 111/2018 de 17 de octubre, o en la STS, rec. 1367/19, de 12 de julio de 2022, ECLI:ES:TS:2022:3022, y en la STS, rec. 3972/2020, de 2 de marzo de 2023, ECLI:3972/2020, esta última en

relación con la definición de derechos de la mujer trabajadora en una familia monoparental, para recordar los avances legislativos, incluidos los arts. 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea y 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. (STSJ de Castilla la Mancha n.º 878/2023, de 25 de mayo del 2023, ECLI:ES:TSJCLM:2023:1377).

Este libro se propone analizar en profundidad el cambiante marco legal de las medidas de conciliación en España, sus implicaciones y los desafíos que aún persisten en la consecución de una verdadera igualdad de género y corresponsabilidad en el ámbito laboral.

1. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1.1. Entorno normativo y sus novedades. Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio

A modo no exhaustivo repasamos la principal normativa relacionada con la conciliación laboral:

1. Principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional [Directiva (UE) 2019/1158]

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional para progenitores y cuidadores establece normas mínimas nuevas o más estrictas tendentes a fomentar la convergencia entre Estados miembros de la UE en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

A nivel europeo también encontramos regulación importante en los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2. Constitución española: protección de la familia, maternidad, filiación y libertad de empresa

Los arts. 14, 38 y 39 de la CE regulan la protección de la familia, maternidad, filiación y la libertad de empresa.

Art. 14 de la CE

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Art. 38 de la CE

«Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación».

Art. 39 de la CE

«1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda. 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos».

3. Ley de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI), tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, donde destacan:

Art. 14.8 de la LOI

«A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

(...)

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia».

Art. 44 de la LOI

«1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social».

Art. 46.2.f) de la LOI

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

(...)

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral».

Art. 51.b) de la LOI

«Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

(...)

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional».

No obstante, las medidas impulsadas obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contravenía la propia finalidad de la ley orgánica analizada. En la medida que este tipo de previsiones no permitieron garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persistían unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resultó necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

4. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Junto a otras medidas, los arts. 2 y 3 del real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación supuso un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se llevó a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este RDL.

De igual manera, se creó una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Estatuto de los trabajadores

Los conceptos analizados, como iremos desgranando a lo largo de la obra, se encuentran presentes en distintos artículos del ET, de los que destacamos, a modo introductorio, dos:

Art. 17.1 del ET

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

Art. 34.8 del ET

«8. 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.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho 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.

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.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

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».

El art. 34.8 del ET configura un poder de iniciativa del titular de este derecho a realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo. Este poder de iniciativa desencadenará por su parte, un proceso negociador al que queda sujeto el empresario, con el fin de buscar la adaptación del tiempo de trabajo que resulte compatible con los diferentes intereses que mantienen las partes en estos casos. Teniendo en cuenta estas premisas y en relación con los arts. 37.5 y 6 y art. 34.8 del ET y art. 139 de la LRJS, ha de llegarse a la conclusión de que la persona trabajadora tiene reconocido en nuestro ordenamiento laboral, el derecho a una modificación de su régimen horario, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, con la única excepción de que ello resulte excesivamente gravoso para la organización de la empresa. (SJS de Madrid n.º 494/2019, de 29 de noviembre de 2019, ECLI:ES:JSO:2019:4893).

RESOLUCIONES RELEVANTES

STSJ de Galicia, rec. 5377/2017, de 6 de marzo de 2018, ECLI: ES:TSJGAL:2018:1857

Se analiza la obligación legal de cumplir con las mejoras en relación con la conciliación de la vida personal y familiar fijadas dentro del P.I. En concreto la de «establecer dos fines de semana de libranza al mes en los almacenes que no tengan actualmente reconocidos este sistema, respetando el antiguo sistema de libranza para los casos en los que el trabajador o trabajadora por su voluntad decida mantenerlo», medida que es el objeto del litigio.

Para el TSJ «el plan de igualdad en lo que atañe a la conciliación de la vida familiar y a la medida que se estableció en el mismo, no constituye una obligación exigible sin más de la parte demandada, el mismo concepto del “plan” responde a la idea de “proyecto, aspiración o intención”, es decir, lo que se pretende con el mismo es lograr una mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, para lo cual se plantean una serie de medidas que favorezcan dicho fin”. Para la Sala de lo Social, el que alguna de las medidas pactadas con la empresa no se alcance no implica un derecho a exigir

PASO A PASO

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

En nuestra obra se abordan los aspectos esenciales que empresas y trabajadores deben conocer sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la normativa y convenios colectivos. Actualizada a las últimas modificaciones, el lector encontrará información sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad, el entorno normativo y sus novedades, y las medidas disponibles para conciliar la vida laboral y personal. Se detallan los permisos laborales retribuidos, la suspensión del contrato de trabajo y sus prestaciones asociadas, la reducción y adaptación de jornada, y los planes de igualdad. Además, se analizan los límites en el ejercicio de estos derechos y su vinculación con la discriminación por razón de sexo. La obra incluye garantías para que los trabajadores no sufran perjuicios por ejercer sus derechos de conciliación y el proceso de reclamación de estos derechos en el Orden Social. Para mayor practicidad, se añaden esquemas y formularios de interés.

— NO ES SOLO UN LIBRO. ES UNA EXPERIENCIA 360° —

Esta obra de Colex no es una simple publicación. Es una herramienta de alto valor profesional diseñada para ofrecerte una **experiencia integral**.

Con tu ejemplar, accede a un **ecosistema inteligente de servicios** que van mucho más allá del papel:

- ◆ **Colex Reader:** edición digital completa en app y en la zona privada de Colex.
- ◆ **Colex Audio:** escucha el libro en formato audio mientras trabajas o te desplazas.
- ◆ **Colex Copilot:** interactúa con la inteligencia artificial de Colex para resolver dudas sobre el contenido.

🕒 **Importante:** Los servicios digitales vinculados a este libro serán accesibles **durante un año** desde la compra en la web de Colex o desde la activación del código de forma manual cuando se adquiera en otras plataformas o establecimientos.

Gracias por confiar en Colex

**Seguimos evolucionando, seguimos innovando, seguimos
acompañando a los profesionales del Derecho**

PVP 20,00 €

ISBN: 979-13-7011-334-6



9 791370 113346

