La negociación como garantía de la adaptación de jornada: otro avance en la construcción del derecho fundamental a la conciliación de la vida familiar y laboral.

José Fernando Lousada Arochena
Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. Profesor asociado de la Universidad de Coruña.

Resumen: *La Sentencia del Tribunal Supremo 687/2026, de 9 de septiembre, aborda las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de la obligación de negociar las solicitudes de adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La resolución considera que la apertura de un verdadero proceso de negociación constituye una obligación empresarial y una garantía integrante del propio derecho de adaptación, de manera que no resulta suficiente una respuesta denegatoria unilateral, aunque esté motivada. Su incumplimiento determina, en caso de impugnación judicial, la estimación de la adaptación solicitada, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada. La sentencia profundiza así en la tutela efectiva de los derechos de conciliación y avanza un paso más en la construcción de los derechos de conciliación como derechos fundamentales.*

Palabras clave: *Conciliación de la vida familiar y laboral. Adaptación de jornada.*

Abstract: *Spanish Supreme Court Judgment 687/2026 of 9 September examines the legal consequences of an employer´s failure to comply with the obligation to negotiate requests for working time adjustments aimed at reconciling work and family life, pursuant to Article 34.8 of the Spanish Workers' Statute. The judgment establishes that engaging in a genuine negotiation process constitutes a mandatory obligation for employers and an essential safeguard inherent in the right to working time adjustments. Consequently, a unilateral refusal, even if duly reasoned, is insufficient. Where the employer fails to fulfil this obligation, the requested adjustment must, in the event of judicial proceedings, be granted unless it is manifestly unreasonable or disproportionate. The judgment thus strengthens the effective protection of work-life balance rights and takes a further step toward establishing these rights as fundamental rights.*

Keywords: *Work–family reconciliation. Working time adjustments.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00782*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:3722*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de las personas trabajadoras a 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. En defecto de lo establecido en la negociación colectiva, la concreción de ese derecho se confía a un proceso de negociación que la empresa debería abrir y desarrollar 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.

La sentencia comentada reconoce, como consecuencia jurídica del incumplimiento empresarial de esta obligación de abrir un proceso de negociación, el derecho a la adaptación de jornada en los términos solicitados por la persona trabajadora, salvo cuando el órgano judicial constate que ello es manifiestamente irrazonable o desproporcionado.

Con esta conclusión entendemos, y así lo razonaremos en el epígrafe dedicado a nuestro comentario, que se avanza un paso más en la construcción de los derechos de conciliación como derechos fundamentales. Bienvenida sea, en consecuencia, esta STS.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 687/2026, de 9 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUD núm. 249/2025.

ECLI:ES:TS:2026:3722.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El demandante, en el caso un varón, es padre de un hijo menor que, al tiempo de la solicitud, tenía 12 años y estaba escolarizado con un horario hasta las 14:00 horas, y la madre del menor trabaja a turnos rotatorios, lo que supone que debía trabajar, según el calendario que tuviera asignado, por las mañanas, por las tardes y por las noches.

El demandante tenía un horario de 8:00 a 17:00 horas y solicitó su adaptación al amparo del artículo 34.8 del ET, pretendiendo un horario de 7:00 a 15:00 horas.

La empresa lo desestimó en un escrito donde expone la imposibilidad de acceder al horario propuesto por razones de organización. Como ejemplos, la empresa expone que, siendo el demandante jefe de área y teniendo asignadas tareas de coordinación a

las 14:00 horas con ingeniería para la planificación de las voladuras de la mina del día siguiente, no le daría tiempo si su jornada rematase a las 15:00 horas; en cuanto a la entrada, a las 7:00 horas no estaría disponible la información de clientes y proveedores que el demandante recopila; los turnos de guardia de los fines de semana tampoco encajan con la propuesta.

El Juzgado de lo Social 2 de Oviedo, que conoció del asunto, desestimó la demanda.

El demandante recurrió en suplicación y el TSJ Asturias, Sala Social, dictó sentencia con el siguiente fallo: «Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto […] contra la sentencia del Juzgado de lo Social 2 de Oviedo […] que se revoca, y estimando parcialmente la demanda se condena a la parte demandada a abonar al demandante la cantidad de 7.501 euros por daños morales y vulneración de derechos fundamentales».

Sobre las razones organizativas y productivas alegadas por la empresa, el TSJ razona que, si todas las reuniones periódicas que se celebran con asistencia del demandante lo son antes de las 15:00 horas, el horario propuesto por el trabajador no alteraba el normal funcionamiento de la coordinación prevista en la empresa para los jefes de área.

IV. Posición de las partes

Por la representación de la empresa se formalizó el recurso de casación para la unificación de doctrina alegando dos motivos de contradicción: en el primero sostenía que la ausencia de negociación no conlleva la aceptación directa de la medida, y en el segundo sostenía la inexistencia del hecho causante justificativo de la adaptación de jornada.

Por el Ministerio Fiscal se informa la concurrencia de contradicción entre los fallos objeto de contraste en relación con el primer motivo, pero no del segundo motivo.

Apreciada por la Sala la existencia de una posible falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la alegada como de contraste con respecto al segundo motivo del recurso, se abrió plazo para oír a la recurrente, quien no efectuó alegaciones, tras lo cual, se dictó providencia de inadmisión respecto a este motivo. Poco después, por providencia se admitió a trámite el primer motivo del recurso y, no habiéndose personado el recurrido, no obstante haber sido emplazado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar que el motivo admitido debía ser desestimado.

V. Normativa aplicable al caso

— Estatuto de los Trabajadores, artículo 34.8, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que modificó los siguientes aspectos de la regulación: la ampliación explícita de los posibles sujetos causantes del derecho, la reducción del plazo de negociación de 30 días a 15 días, la necesaria motivación de la posición de la empresa o el derecho a la reincorporación a la situación anterior.

VI. Doctrina básica

«En situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador que ordena el artículo 34.8 del ET, hemos afirmado que lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos interesados. Sólo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador. En el caso examinado, como hemos indicado, no acontece, pues en la sentencia recurrida se declara y acoge judicialmente la solicitud de adaptación existiendo un sustrato fáctico o principio de prueba que permite, razonablemente, apreciar esas necesidades».

VII. Parte dispositiva

«1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mercantil […] 2. Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias […] y declarar su firmeza. 3. Sin costas. 4. Se acuerda la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuados para recurrir. Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa».

VIII. Pasajes decisivos

«Ponemos de manifiesto la profundización en los derechos de conciliación en el ámbito de la relación laboral seguido en nuestra legislación. Como ha señalado la doctrina, consagra una especie de flexibilidad inversa en dicho ámbito, de modo que no es el empleador quien ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho.

Seguimos expresando que la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa. Su omisión tiene consecuencias jurídicas en orden a la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas para el caso de que medie impugnación judicial. La noción de negociación implica en los términos previstos en el artículo 34.8 ET que una de las partes –el empresario– intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia.

Naturalmente, nada impide que, ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos postulados. Aquí el requisito de la negociación se agotaría o consumiría en el acto. Ahora bien, la generalidad de supuestos comportará abrir este periodo de negociación, que el legislador lo configura no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, negociaciones que deben venir presididas por la buena fe.

Por tanto, presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el artículo 34.8 ET, 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. De la dicción de la norma no se infiere la autorización a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, sino en su caso un planteamiento alternativo. La obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad».

IX. Comentario

La construcción como derechos fundamentales de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, defendida por quien esto escribe[1] y por autorizadas voces de la doctrina constitucionalista[2], obedece a una evolución histórica (todavía inacabada en el momento presente) que encuentra su explicación dentro del contexto de la evolución histórica del propio concepto de igualdad de mujeres y hombres.

A la histórica desigualdad de las mujeres (cuya manifestación de apariencia más suave, pero más insidiosa, era el paternalismo) se dio una inicial respuesta a través de un concepto de igualdad dirigido a erradicar la imposición por terceras personas de un trato peyorativo definido sobre un elemento de comparación con la situación de los hombres, de ahí que las que en otras ocasiones he denominado leyes clásicas de

igualdad se limitaron a extender a las mujeres los derechos de los hombres (el voto, la educación, el empleo).

Pero esta concepción era incompleta pues olvidaba que la discriminación sexista tanto es una diferencia de trato como es una diferencia de estado debida a la imposición de roles de género con la consiguiente subordinación de las mujeres y minusvaloración de los valores feminizados, existiendo discriminaciones aunque sea difícil de identificar el elemento de comparación (como es el caso de la violencia de género) e, incluso, debidas a decisiones de las mujeres condicionadas por estereotipos de género (como sería abandonar el trabajo para cuidar a la familia dada la asunción de los roles de cuidado).

En el contexto de esta evolución, los derechos de conciliación, inicialmente concebidos (con finalidad paternalista) para facilitar la conciliación de las mujeres trabajadoras (derechos de conciliación pura) y sin cuestionar el statu quo (al contrario, lo consolidaban), ahora buscan una asunción igualitaria, por hombres y por mujeres, de las responsabilidades familiares, facilitando a ambos sexos, en igualdad de oportunidades, conciliar la vida familiar y laboral (son los derechos de conciliación corresponsable).

De este modo, los derechos de conciliación pura sorteaban el principio de igualdad de trato (a través de una justificación paternalista falsamente protectora de las mujeres), traicionaban el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (porque perpetuaban el reparto tradicional de roles), y condicionaban el derecho a la vida familiar (porque solo contemplaban las decisiones familiares fundadas en los roles de género). Mientras los derechos de corresponsabilidad regulados en las leyes modernas de igualdad conectan (justamente por todo lo contrario: remueven el statu quo paternalista y permiten decisiones familiares no estereotipadas) tanto con el principio de igualdad de trato y oportunidades, la libertad en las decisiones de las personas dentro de su ámbito familiar.

A nivel internacional, es un notorio ejemplo representativo del cambio de mentalidad lo acaecido en el seno de la OIT: la primera regulación internacional de los derechos de conciliación fue la Recomendación 123 de la OIT sobre el empleo de «mujeres» con responsabilidades familiares (1965); apenas 16 años después, el Convenio número 156 de la OIT (1981) es sobre trabajadores (no solo mujeres) con responsabilidades familiares.

El Derecho de la Unión europea también ha navegado por los mismos derroteros hasta llegar a 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, en cuyo artículo 1 hay un reconocimiento explícito de la vinculación de la norma con la igualdad de mujeres y hombres: «la presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional».

La legislación española ha asumido el modelo de corresponsabilidad. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concibe «los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral [...] en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio» (art. 44.1). A tales efectos, la LOIEMH reforzó los derechos de conciliación preexistentes y, además, introdujo, en un nuevo apartado 8 del artículo 34 del ET, el derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de la jornada con finalidad de conciliación, aunque con ciertas debilidades pues no se decía expresamente en esa redacción inicial que cabía reclamar cuando, ante el silencio del convenio colectivo y ante la iniciativa de la persona trabajadora, el empresario la rechazaba de manera no justificada (si bien la doctrina científica y progresivamente la judicial, admitían dicha reclamación).

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo unos importantes cambios en la regulación de los derechos de conciliación que merecen una crítica positiva desde la perspectiva de nuestra perspectiva de análisis referida a la construcción de los derechos de conciliación como derechos fundamentales. En particular en relación con la adaptación de jornada, se dejó clara la posibilidad de reclamar judicialmente si no hay regulación negociada en convenio colectivo o en acuerdo individual. Además se obligó a la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada de la persona trabajadora, a abrir un proceso de negociación durante un periodo máximo de treinta días, y, finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará su decisión, que podrá consistir bien en la aceptación de la petición, bien en el planteamiento de una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa al ejercicio del derecho a adaptación, en cuyo caso lo razonará debidamente.

Un nuevo reforzamiento del derecho a la adaptación de jornada lo encontramos en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que modificó dicho apartado 8 del artículo 34 del ET para retocar algunos aspectos como la ampliación explícita de los posibles sujetos causantes del derecho, la reducción del plazo de negociación de 30 días a 15 días, la motivación de la posición de la empresa o el derecho a reincorporarse a la situación anterior.

Bajo la vigencia de esta última reforma y dentro del contexto de esta evolución, se sitúa la Sentencia del Tribunal Supremo 687/2026, objeto de comentario, que, en el mismo comienzo de la argumentación constitutiva de la ratio decidendi, afirma, con cita de la Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre 2025, lo siguiente: «La jurisprudencia constitucional y de esta sala 4.ª han subrayado la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)».

Nos encontramos, en consecuencia, con otro avance en la construcción del derecho fundamental a la conciliación de la vida familiar y laboral, que debe ser muy bien recibido.

Ahora bien, ni la STS 687/2026, ni la precedente STS 825/2025, llegan a la calificación de los derechos de conciliación en general, ni de este en particular, como derechos fundamentales. Como ha manifestado la doctrina laboralista más atinada (comentando la STS 825/2025)[3], de haberlo hecho se podría haber reforzado la argumentación de las SSTS con la invocación del derecho antidiscriminatorio: «el incumplimiento de la obligación empresarial constituye una discriminación por omisión, conforme al artículo 4.1 in fine de la Ley 15/2022, pues concurren los cuatro elementos que integra esta figura: objetivo, subjetivo, material y finalista […] la omisión empresarial incurre en una discriminación sexual, incluso cuando el solicitante es un trabajador varón […] como la empresa comete una discriminación sexual por omisión, los actos posteriores quedan igualmente viciados, de modo que la falta de una respuesta empresarial válida permite declarar el derecho a la adaptación solicitada, excepto cuando la solicitud no es razonable ni proporcionada».

X. Apunte final

Volvemos al párrafo inicial de nuestro comentario: La construcción como derechos fundamentales de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras obedece a una evolución histórica. Ahora volvemos para destacar lo que entonces poníamos en paréntesis: es una evolución inacabada en el momento presente. Pero si cuando quien esto escribe propuso esta idea, hace unos doce años, eso se veía en el horizonte con cierta lejanía, la posterior evolución

normativa y sentencias como la aquí comentada, nos sitúan en el camino correcto y nos sitúan mucho más cerca de esa meta.

Referencias:

1. ^ *Remito a José Fernando LOUSADA AROCHENA, El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Tirant lo Blanch (Valencia, 2014), pp. 387-436. También a José Fernando LOUSADA AROCHENA & Pilar NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Jornada de trabajo y derechos de conciliación, Editorial Tecnos (Madrid, 2015).*
2. ^ *Destacada y brillante defensora de esta tesis es Nuria RECHE TELLO, La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y familiar, Editorial Comares (Granada, 2018).*
3. ^ *Santiago GARCÍA CAMPÁ, «El incumplimiento de la obligación de negociar la solicitud de adaptación de jornada (art. 34.8 ET), su tipificación como discriminación sexual por omisión y los efectos de su declaración de nulidad. Comentario a la STS 825/2025, de 24 de septiembre», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 301, 2026.*