



Universidad de Valladolid



icava

Ilustre Colegio de
Abogados de Valladolid

FACULTAD DE DERECHO

MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA Y LA PROCURA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ADAPTACIÓN DE HORARIO

Presentado por:

Jesús Riesco González

Tutelado por:

Noemí Serrano Arguello

En Valladolid, JULIO de 2025

SIGLAS

ET	Estatuto de los Trabajadores
SERLA	Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León
CE	Constitución Española
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LAJ	Letrado de la Administración de Justicia
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
REC	Recurso
RDL	Real Decreto Ley
LO	Ley Orgánica
LOI	Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
TS	Tribunal Supremo
SJS	Sentencia Juzgado de lo Social
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

ÍNDICE

1. SUPUESTO DE HECHO

2. ACTUACIÓN Y CAUCE DEL PROCEDIMIENTO

2.1. Análisis del supuesto.

2.2. Normativa aplicable al caso.

2.3. Actuación parte actora.

2.3.1. Primeras conclusiones del caso.

2.3.2. Línea de Actuación

2.3.3. Entrevista con posibles testigos. Compañeros de trabajo.

2.3.4. Otros medios de prueba.

2.4. Actuación de la empresa. Parte contraria.

2.5. Curso del Procedimiento. Competencia, tipo de procedimiento, especialidad de la modalidad procesal laboral.

2.5.1. Papeleta de conciliación ante el SERLA

2.5.2. Demanda.

2.5.3. Escrito de Demanda.

2.5.4. Fase de Juicio Oral.

2.5.4.1. Admisión de la Demanda.

2.5.4.2. Conciliación y Juicio.

2.5.4.3. Sentencia.

3. ARTÍCULO 34.8 ET Y SUS DIFERENTES REDACCIONES.

3.1. Evolución legislativa del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

- 3.1.1. Redacción original: Ley 3/2012, de 6 de julio.
 - 3.1.2. Reforma del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
 - 3.1.3. Desarrollo jurisprudencia y doctrinal.
 - 3.1.4. Valoración crítica.
- 3.2. La conciliación de la vida laboral y familiar.
- 3.3. Ámbito Objetivo.
 - 3.3.1. Ordenación del tiempo de trabajo.
 - 3.3.2. Adaptaciones en la forma de realizar la prestación.
- 3.4. Contenido del derecho de adaptación.
 - 3.4.1. Catálogo abierto de derechos.
 - 3.4.2. Ponderación de intereses
 - 3.4.3. Efectos del incumplimiento empresarial y calificación del despido.
- 4. Análisis Jurisprudencial de los Tribunales y de la Doctrina Judicial.
- 5. Curso ulterior de las actuaciones. Trámites una vez finalizada la fase de juicio oral.
- 6. Conclusiones.
- 7. Bibliografía.
- 8. Legislación.
- 9. Jurisprudencia y Doctrina Judicial.

1. SUPUESTO DE HECHO

Acude a nuestro despacho en fecha 18 de diciembre de 2024, Doña Carmen González López, con motivo de realizar una consulta para interponer demanda contra la empresa en la que trabaja, ante la denegación por parte de la empresa del derecho de concreción horaria por el cuidado de su hija Lola.

PRIMERO- El 18 de diciembre de 2024 Doña Carmen acude a nuestro despacho con la intención de interponer demanda contra la empresa donde presta servicios laborales, DECATHLON España, empresa que se dedica a la venta y distribución de material deportivo, donde ostenta el puesto de department mánager (grupo profesional III), y con una antigüedad de 28/03/2011, cuyo centro de trabajo está en la tienda ubicada en Arroyo de la Encomienda (Valladolid), y una retribución brutal anual de 32.012€.

Como establece el convenio colectivo de Decathlon España aprobado el 27 de junio de 2024, dentro de las funciones que se le atribuyen a Doña Carmen, encontramos en el artículo 9 sobre la clasificación profesional, la realización de actividades complejas con objetivos definidos y un grado medio de experiencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada y, en determinados casos, pueden dirigir un equipo humano de trabajo. En el desempeño de su trabajo necesitan identificar la información que se requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. Tienen acceso y emplean confidencialmente la información básica existente en su área.

SEGUNDO- En el centro de trabajo de la demandante prestaban servicios en el mes de agosto de 2024, 165 personas trabajadoras, siete de ellas incluyendo a doña Carmen, con la categoría de department mánager. Dos de ellas se encuentran además con reducción de jornada.

TERCERO- La actora, doña Carmen, es madre de una hija nacida el 23 de agosto de 2024, en familia monoparental.

CUARTO- Durante la baja de maternidad, lactancia y las vacaciones de la demandante, la empresa no ha sustituido a la demandante por medio de ninguna nueva contratación, habiendo sido repartidas sus funciones entre los compañeros de doña Carmen.

QUINTO- Nuestra clienta, el 8/11/2024 dirigió a la empresa solicitud de cambio de horario de trabajo, ya que actualmente su jornada va desde las 7:00 hasta las 15:00 horas en turno de mañana, y de 14:00 hasta 22:00 en el turno de tardes por semanas alternas, de lunes a domingo, así como los festivos habilitados de apertura en cada comunidad autónoma, por conciliación familiar en el que solicitaba: “de conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, una adaptación horaria de Decathlon como empleadora y hasta que mi hija tenga 12 años, es decir hasta el 23 de agosto de 2036. Dicha concreción horaria implicaría trabajar de lunes a viernes en una jornada laboral de 07:45 a 16:15, teniendo veinticinco minutos de descanso. Además, debido a ser familia monoparental dependo de los servicios de una escuela infantil para poder cuidar al menor, por lo que necesito adaptar mis horarios a los de dicha escuela, esto implicaría también no poder trabajar los festivos de apertura. Tampoco cuento con familiares que puedan ayudarme en el cuidado de mi hija ya que se encuentran residiendo en otra comunidad.

SEXTO- El horario de apertura y cierre del centro de educación infantil el Chupete sito en Zaratán es de 7 a 17 horas, lugar donde reside Doña Carmen junto a su hija.

SÉPTIMO- El 1/12/2024 la empresa respondió a la solicitud de doña Carmen en los siguientes términos: “Debemos señalarle, tal y como establece la normativa de aplicación, que las adaptaciones solicitadas deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. La empresa reconoce el derecho a la adaptación de jornada, pero debemos constatar que las circunstancias alegadas por cada solicitante obedecen a una verdadera situación de necesidad para evitar situaciones desproporcionadas y tratar de buscar la solución más adecuada y que afecte lo menos posible a sus compañeros que prestan servicios en la tienda. Consideramos que su solicitud no cumpliría el presupuesto profesional requerido y por lo tanto nos vemos en la imposibilidad de conceder su solicitud ya que su concesión conllevaría grandes problemas organizativos a su centro de trabajo, ya que como sabe, la afluencia de clientes y el volumen de ventas del centro de trabajo hace necesario contar con una adecuada organización del personal para asegurar su correcto funcionamiento, suprimiendo los fines de semana y las tardes, cuando es en

dicho turno cuando se produce mayor afluencia de clientes y por consiguiente un mayor volumen de ventas.

OCTAVO- Con el finde buscar una solución a la vista de las circunstancias citadas, la empresa propone como alternativa una nueva distribución, que sería, inicio el 3 de enero de 2025, fin el 3 de enero de 2026 en turnos de rotación semanas de mañana y tarde, siendo la semana de mañana de lunes a domingo y festivos de apertura comercial de 7:45 a 16:15 horas o de 8:00 a 15:00 horas incluyendo 25 minutos de descanso no retribuido. Y en la semana de tarde, de lunes a domingos y festivos de apertura comercial en horario de 12:00 a 19:30 horas o de 13:00 a 20:30, incluyendo 25 minutos de descanso no retribuido, propuesta que no da solución a la trabajadora.

NOVENO- Doña Carmen, responde a la empresa a dicha propuesta el 4/12/2024, indicándoles que esta alternativa que le proponen no da solución a sus problemas horarios y propone como alternativa la distribución de jornada de exclusivamente en turno de tardes, con hora de inicio a las 15:00 horas y de salida a las 22:00 excluyendo los fines de semana y festivos. De igual forma, dejó constancia en dicha alternativa también la posibilidad de realizar sus funciones encomendadas en la forma de trabajo a distancia como otra alternativa a la realización de la prestación. Dicha propuesta no obtuvo respuesta por parte de la empresa, que no ha respondido ni ha propuesto alternativa alguna a fecha 12 de diciembre de 2024, siendo la fecha prevista para la reincorporación de Doña Carmen el día 3 de enero de 2025. Es por ello por lo que nos visita a nuestro despacho el día 18 de diciembre para asesorarle en el conflicto que se le plantea.

2. ACTUACIÓN Y CAUCE DEL PROCEDIMIENTO.

2.1 Análisis del supuesto

Lo primero que debemos explicar a Carmen es el derecho que le asiste, recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y las consecuencias que puede tener la aplicación del mencionado artículo.

Nos encontramos ante un supuesto de *“adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho*

a la conciliación a la vida familiar y laboral.” Concreción horaria regulada por el Estatuto de los Trabajadores en el Capítulo II; Contenido del Contrato de Trabajo, del título primero; De la Relación Individual del Trabajo, en la sección 5ª, Tiempo de Trabajo, más concretamente en el artículo 34 relativo a la Jornada, en su apartado octavo.

Por lo tanto, podemos considerar que Carmen cumple con los requisitos del precepto mencionado en este apartado octavo, puesto que Carmen, es madre de una niña monoparental, y dadas las circunstancias personales de Carmen, al ser madre soltera que se encuentra residiendo en Zaratán, y al tener lejos a todos sus familiares más cercanos, no puede hacer efectivo su derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

Tal y como se han desencadenado los acontecimientos, ante la negativa de la empresa a concederle la petición solicitada por Carmen, y junto con la propuesta alternativa presentada por la empresa que no satisface a la trabajadora, puesto que no da solución a la problemática expuesta por Carmen, le informamos que debemos presentar primero papeleta de conciliación ante en el SERLA, Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León, y si una vez allí la negociación no lleva a ningún acuerdo, deberemos presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

2.2 Normativa aplicable al caso.

La normativa aplicable al caso es en esencia el artículo 34.8 ET: *“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 la negociación colectiva, se pactarán 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 adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, 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 este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”*. Dicha redacción

es la redacción vigente del artículo 34.8 del ET en la fecha en la que se producen los hechos, es decir, 23 de agosto de 2024.

También pueden ser traídos a colación los artículos 14 y 39 de la CE, donde encuentran regulados los derechos constitucionales interesados como son la protección de la familia, la maternidad y la filiación y la libertad de empresa.

Art. 14 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. 39 CE: *“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 a 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 procesa. 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”.*

Del mismo modo, debemos mencionar aquí también como aplicable, aunque solo sea a modo de contextualización del art. 34.8 ET, la Directiva 2019/1158, en concreto su artículo 9, referente a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores: *“Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas”.*

Igualmente tenemos aquí que destacar de la nombrada Directiva 2019/1158, el considerando número 37, que hace referencia a las familias monoparentales diciendo textualmente: *“No obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con*

discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.¹

2.3. Actuación de la parte actora.

2.3.1. Primeras conclusiones del caso.

Una vez realizada la consulta en nuestro despacho sobre la situación en la que se encuentra nuestra clienta, podemos ya concretar e informarle que nuestra actuación va a consistir en la presentación de demanda ante el Juzgado de lo Social en materia de derecho a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que se va a regir por la modalidad procesal del artículo 139 de la LRJS, donde se señala el procedimiento a seguir para los casos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, como desarrollaremos en profundidad más adelante.

2.3.2. Línea de actuación.

En cuanto a nuestro papel en el procedimiento vamos a actuar como parte demandante, una vez que no se ha producido ningún acuerdo en el período de negociación abierto por la empresa para contemplar las diferentes propuestas acerca de la concreción horario bajo las exigencias del artículo 34.8 ET, tal y como exige la LRJS, primeramente, debemos presentar papeleta de conciliación frente al SERLA, Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, que es la encargada de llevar a cabo los servicios de mediación arbitraje y conciliación de Castilla y León, concretamente en la provincia de Valladolid, puesto que Doña Carmen tiene su centro de trabajo en Arroyo de la Encomienda, localidad de la provincia de Valladolid, para resolver los conflictos individuales de las personas que tienen su centro de trabajo en la provincia de Valladolid. El SERLA, es un órgano extrajudicial autónomo y paritario destinado a dirimir las diferencias surgidas en las controversias laborales propulsando una solución a las mismas de forma ágil, sencilla y eficaz. Dicho servicio se constituyó en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de

¹ 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 (DOUE L 188, 12.7.2019, p. 79–93).

Castilla y León suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León y Comisiones Obreras de Castilla y León, y consiste en un acto de conciliación previo al juicio para intentar llegar a un acuerdo entre la empresa y el trabajador para no dilatar el proceso y evitar tener que llegar a la última fase del procedimiento y el consiguiente juicio. Este acuerdo actualmente se trata del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), fue firmado, por CECAL, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León.² Se trata de un órgano autónomo financiado por la Comunidad Autónoma de Castilla y León que busca la resolución de conflictos laborales a través de la conciliación, mediante un órgano formado por como máximo por dos conciliadores imparciales y especialistas en relaciones laborales, que intentarán alcanzar el acuerdo entre las partes mediante la propuesta de soluciones al conflicto.

Respecto a nuestra línea de actuación, como hemos señalado, lo primero será presentar ante el SERLA papeleta de conciliación para poder llegar a un acuerdo con la empresa y poder evitar así la dilación del procedimiento, así como el aumento de los costes de este.

De lo resultante en el acto de conciliación ante el SERLA, podemos contemplar dos líneas a seguir; la primera, que se pueda concretar un acuerdo con la empresa y dar por finalizado el procedimiento, o, por otra lado, que no podamos llegar a ningún acuerdo con la empresa, y por consiguiente, nuestro siguiente paso será presentar demanda contra la empresa en materia de Derecho a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en base al artículo 34.8 del ET, ya que Carmen, cumple todos los requisitos que describe el artículo para poder solicitar dicho derecho.

De esta forma se pretende conseguir de la empresa que establezca un horario para la jornada laboral de Carmen atendiendo a las circunstancias tanto de esta como de la empresa por medio de la conciliación ante un órgano autónomo y representado por personas especialistas en las relaciones laborales.

2.3.3. Entrevista con posibles testigos. Compañeros de trabajo.

² III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), suscrito por CECAL, CC.OO. y UGT de Castilla y León. Publicado en el *Boletín Oficial de Castilla y León* (BOCYL) el 12 de abril de 2017, pp. 12908–12923.

Debemos destacar en este momento la importancia de la colaboración por parte sobre todo de posibles testigos, es decir, de los compañeros de trabajo de Carmen, sobre todo y en especial, a los restantes compañeros que ocupan el mismo puesto que desempeña Carmen, así como los compañeros que forman el equipo del que Carmen esta al cargo a fin de corroborar en sede judicial los extremos afirmados por Carmen, como pueden ser la contratación o no por parte de la empresa de una persona para que sustituya a Carmen durante los periodos ya disfrutados relativos a los permisos de paternidad y de lactancia, así como las vacaciones acumuladas para suplir las carencias organizativas producidas por las ausencias de Carmen. O para corroborar o no, si los compañeros que ocupan el mismo puesto de Carmen han asumido el trabajo que ha dejado de desempeñar Carmen, o si, por el contrario, dicho trabajo ha sido asignado a un nuevo compañero para suplirla.

Una vez entrevistados con ellos, todos nos confirman lo señalado por Carmen, y afirman que la empresa no ha contratado a nadie para suplir las deficiencias organizativas causadas en la empresa por la ausencia de Carmen, sino que el trabajo ha sido asumido por el resto de las personas que componen la plantilla, al igual que nos apunta que hay dos compañeras que se encuentran desarrollando las mismas tareas en el mismo puesto que Carmen y que están disfrutando de su Derecho a reducción horaria por cuidado de hijos. De igual modo, nos señalan que no quieren tener problemas en su empresa y con su puesto de trabajo, y que ellos prefieren no acudir a testificar por miedo a las posibles represalias que puedan tener en la empresa.

2.3.4. Otros medios de prueba.

Entrevistados los compañeros de trabajo, y una vez descartada su presencia en el procedimiento como prueba testifical, doña Carmen dispone como otros medios de prueba a su favor para valerse de sus pretensiones el contrato de trabajo suscrito entre doña Carmen y la empresa, el libro de familia y la partida de nacimiento relativas a su hija Lola, los horarios de trabajo distribuidos por la empresa, el certificado de empadronamiento de ambas, sito en la localidad de Zaratán, el escrito de solicitud de concreción horaria enviado por Doña Carmen a la empresa, la negativa por parte de la empresa de dicha solicitud, la alternativa que le envía a esta ante la primera negativa de la empresa y el certificado de inscripción de la guardería donde está inscrita Lola donde aparece reflejado el horario de la misma.

2.4. Actuación del Empresario. Parte Contraria.

En este punto, tenemos que señalar la actuación llevada a cabo por la empresa hasta este momento. La empresa, cuando recibe la petición por parte de Carmen de la solicitud de concreción horaria para poder tener derecho a la conciliación del vida laboral y familiar responde a la trabajadora con un negativa a su petición. Esta respuesta se lleva a cabo por parte de la empresa de manera escrita, siguiendo las exigencias que se aprecian en el artículo 34.8 ET. La alternativa que le propone a Carmen la empresa también es una exigencia que aparece contemplada en la redacción del artículo 34.8 ET, y que, por lo tanto, a ella se ciñe la empresa en su contestación. Del mismo modo, una vez rechazada por la trabajadora la alternativa propuesta, ya que esta no cubría las exigencias que precisa Carmen para el cuidado y la atención de su hija en relación con las horas de apertura del centro escolar donde acude su hija, se abre en ese momento un período de negociación en el que doña Carmen, envía una nueva propuesta que nunca fue ni siquiera respondida por parte de la empresa. Podemos establecer aquí como periodo de negociación el comprendido entre el día ocho de octubre, fecha en la que doña Carmen comunica a la empresa su deseo de hacer efectivo su derecho a la concreción horaria, hasta el día cuatro de diciembre que es la fecha en que les remite otra alternativa que la empresa no llego a responder. Por lo tanto, podemos señalar que el periodo de negociación transcurre a lo largo de 33 días sin que consigan llegar a ningún acuerdo. Es importante reseñar aquí la duración de ese periodo de negociación, ya que como reza el artículo 34.8, este periodo de negociación no podrá exceder de los 30 días. Si bien, no es menos cierto que este límite del periodo de negociación no es un requisito absoluto, es un límite para que la solicitud y la respuesta sean contestadas de forma diligente y no se diluyan por el transcurso del tiempo.

Para concluir, debemos recoger aquí que la empresa no ha actuado de buena fe puesto que solamente ha procedido a realizar una alternativa a la trabajadora en el periodo de negociación de 33 días de duración, omitiendo la respuesta a la última propuesta realizada por Doña Carmen. Por lo tanto, podemos decir que no ha seguido de manera real los trámites negociadores establecidos en el artículo 34.8 ET.

2.5. Curso del procedimiento. Competencia, tipo de procedimiento, especialidad del procedimiento social.

En cuanto a la competencia para conocer del asunto, como hemos señalado anteriormente, será necesario analizar la persona demandante, es decir doña Carmen, que se trata de una persona trabajadora, mayor de edad, cuya residencia está en la Calle Arroyo, 5A 2ºD de la localidad de Zaratán y con su centro de trabajo ubicado en la localidad de Arroyo de la encomienda, perteneciente también a la provincia de Valladolid, y también las circunstancias de la demanda que va a presentar, que como es sabido, se trata de una conciliación de la vida laboral y familiar, y por lo tanto, deberemos acudir al orden jurisdiccional social, concretamente a los juzgados de lo social, que son los competentes para dirimir los conflictos que surjan entre los empresarios y los trabajadores, art. 2 LRJS. Tal y como recoge la LRJS, tendrán los juzgados de lo social competencia territorial, por ello, debemos estar al lugar donde el trabajador demandante tiene su centro de trabajo, o donde este presta sus servicios para la empresa, siendo en este caso el mismo, concretamente la ciudad de Valladolid, por tanto, será competente el Juzgado de lo Social de Valladolid que por turno corresponda, art. 10 LRJS.

En cuanto a la modalidad especial a seguir, será el regulado en el artículo 139 de la LRJS, donde se establece las características específicas del procedimiento a seguir en cuanto a los conflictos surgidos del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral. Este especial procedimiento, otorga en su apartado 1ºa) un plazo de 20 días al trabajador desde la negativa de la empresa para presentar la demanda, siendo el procedimiento de carácter urgente y dándosele tramitación preferente, señalándose el acto de la vista 5 días después al de la admisión de la demanda. De igual modo, la sentencia se dictará en plazo de 3 días.

Junto con la demanda, la parte actora debe presentar justificante de la papeleta de conciliación ante el SERLA, como justificante de haber intentado la conciliación previa que se solicita en todo caso de jurisdicción social, que explicaremos más adelante. Una vez admitida la demanda, señala el artículo 82 LRJS: *“en la misma resolución de admisión a trámite el letrado o letrada de la Administración de Justicia señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, separada o sucesivamente, los actos de conciliación y de juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos”*. El acto de conciliación señalado, una vez acudido al SERLA, y después de ser admitida la demanda, se lleva a cabo ante el Letrado de la Administración de Justicia, quien intentará la conciliación

llevando a cabo la labor mediadora advirtiéndolo a las partes de los derechos y las obligaciones que les asisten. Del acto de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia se levantará la correspondiente acta. Si en este acto de conciliación alcanza el acuerdo, este acuerdo se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias art. 84.5 LRJS.

Si durante esta fase del procedimiento ante el Letrado de la Administración de Justicia no se llegara a ningún acuerdo, habría que continuar con la fase de juicio.

El presente asunto se inicia mediante demanda al Juzgado de lo Social de Valladolid que por turno corresponda, acompañada de papeleta del acto de conciliación previa al ante el SERLA, el día 12 de febrero de 2025.

2.5.1 Papeleta de conciliación al SERLA.

Como hemos señalado anteriormente, el artículo 80.2 LRJS recoge la exigencia de acompañar a la demanda la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que esta se haya llevado a cabo.

Dicho procedimiento fue solicitado al SERLA en fecha 22 de enero de 2025, otorgándose cita para conciliación previa junto con la representante legal de DECATHLON ESPAÑA S.A el día 28 de enero de 2025.

Es un requisito previo exigible para la tramitación del proceso social, el haber intentado la conciliación o en su caso la mediación “ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo,” art. 63 LRJS, que, en nuestro caso, se trata de una competencia que tiene atribuida el Servicio de Relaciones Laborales, SERLA, a través del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y por ello, debemos acudir al Servicio Regional de Relaciones Laborales, más conocido como SERLA. Este es un organismo autónomo que resuelve los conflictos colectivos e individuales entre trabajadores y empresas cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en Castilla y León.

A través de la conciliación-mediación, un órgano formado por dos conciliadores imparciales y especialistas en relaciones laborales, intentarán llegar a un acuerdo entre las partes en conflicto. En este caso, doña Carmen, está legitimada, como trabajadora que desarrolla su actividad en Valladolid, y que ha recibido la negativa por parte de la empresa a desarrollar su derecho a la conciliación familiar y laboral, a presentar ante el SERLA un breve escrito de solicitud de conciliación, identificando los datos de la empresa con la que tiene el mencionado conflicto, y donde desarrolla brevemente los hechos acontecidos suficientes para apreciar la naturaleza del conflicto así como su alcance.

En cuanto a la presentación de la solicitud de conciliación, debemos señalar aquí que dicha solicitud interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones, reiniciándose o reanudándose el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación, o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya podido celebrar el acto, como así reza el artículo 65.1 LRJS.

En cuanto a la asistencia al acto de conciliación o mediación, señala el artículo 66.1 LRJS que es obligatoria para las dos partes litigantes. Si las partes, una vez debidamente citadas al acto de conciliación, en este caso doña Carmen decide no comparecer ni alegar una justa causa, se le tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado como se desprende del segundo punto del mencionado artículo 66 LRJS. Si, por el contrario, es la parte recurrida al acto, la que una vez debidamente citada decide no acudir al acto de conciliación, en el acta de certificación que recoge las actuaciones acaecidas ante el SERLA, quedará constancia expresa de la ausencia y se tendrá la conciliación por intentada sin efecto. De esta forma, el juez o tribunal imputará las costas del proceso a la parte que no hubiera comparecido sin causa justificada hasta el importe de seiscientos euros del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieran intervenido si la sentencia que se dicte en su día coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, como así establece el artículo 66.3 LRJS.

Por otra parte, tenemos también que señalar aquí que el acuerdo de conciliación al que se llegue en el SERLA puede ser impugnado en el plazo de treinta días hábiles mediante el ejercicio de la acción de nulidad como desarrolla el artículo 67 LRJS.

En cuanto a la ejecutividad del acuerdo alcanzado ante el SERLA, será constitutivo título para ejercer las acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez.

2.5.2. Demanda.

La presentación de la demanda es el paso que da inicio al procedimiento en sede judicial. Se formula por escrito a partir de las pretensiones del demandante y en la demanda deben aparecer detallados los hechos, reclamaciones y pruebas que respalden las pretensiones del demandante. Deberá especificar, el órgano ante el que se presenta la demanda y la modalidad procesal, la identificación de la parte demandante y demás partes que deban ser llamadas a comparecer, mediante el nombre completo, documento de identidad y domicilio. El planteamiento de los hechos que dan pie a la demanda, la súplica, los datos de contacto del demandante o del letrado que lo representa, así como la fecha y la firma, e igual que todos los documentos adjuntos que demuestran los intentos de conciliación y de los de aportación preceptiva.

2.5.3. Escrito de Demanda.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE VALLADOLID QUE POR TURNO CORRESPONDA

DOÑA CARMEN GONZÁLEZ LÓPEZ, mayor de edad, con DNI 12365498-W y domicilio a estos efectos en Calle Arroyo,5A 2ºD de Zaratán, en Valladolid 47610, actuando bajo la dirección letrada de D. Jesús Riesco González, Colegiado nº 3.615 del Ilustre Colegio de Abogados de Valladolid, mediante el presente escrito, DIGO:

Que vengo a presentar demanda en materia de **DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** (art. 139 L.R.J.S.), acumulando acción de reclamación por **DAÑOS Y PERJUICIOS** (art.139.1.a L.R.J.S.) consecuencia de la negativa empresarial al ejercicio del derecho, siendo el derecho objeto del presente procedimiento la concreción horaria en la prestación de mi jornada por guarda legal de hijo menor de 12 años, contra la mercantil que empleadora **DECATHLON ESPAÑA S.A** con domicilio en calle Salvador de Madariaga, Parque Comercial Alegria, San Sebastián de los Reyes (Madrid) 28702, y provista de CIF A79935607, lo que hago con base en los siguientes;

HECHOS

PRIMERO: Presto servicios laborales para la empresa demandada como Departament Manager (grupo profesional III), con contrato indefinido y en jornada completa, ostentando una antigüedad desde el 28 de marzo de 2011. Las funciones encomendadas a este puesto consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y un grado medio de experiencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un

conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada y, en determinados casos, pueden dirigir un equipo humano de trabajo. En el desempeño de su trabajo necesitan identificar la información que se requiere y ejecutar las acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su procesamiento. Tienen acceso y emplean confidencialmente la información básica existente en su área. Dichas funciones, así como la categoría profesional y demás condiciones de la relación laboral, vienen recogido en el Convenio Colectivo de DECATHLON ESPAÑA S.A.

El centro de trabajo en el que presto mis servicios es el que la empresa tiene en el centro comercial Río Shopping de Valladolid, en la calle Me falta un Tornillo, s/n de Arroyo de la Encomienda, en Valladolid, denominado DECATHLON.

No soy en la actualidad representante de los trabajadores, ni lo he sido en el último año. Se acompaña vida laboral como **DOCUMENTO 1**.

SEGUNDO: Con fecha 23 de agosto de 2024 ha nacido mi hija Lola Gómez González, por lo que en el momento de interponer esta demanda cuenta con 5 meses y medio de edad.

Se acompaña certificado de nacimiento como **DOCUMENTO 2**.

Mi familia está constituida por mi hija Gabriela y por mí, siendo por tanto familia monoparental.

Se acompaña libro de familia como **DOCUMENTO 3**.

TERCERO: Soy nacida en la localidad de Sanxenxo, en Pontevedra, localidad en la que reside mi familia. Mis hermanas por motivos laborales residen una en Madrid, y otra en Santiago de Compostela, por lo que mi familia no puede ayudarme en el cuidado de mi hija. Por tanto y pese a estar totalmente adaptada y muy satisfecha de mi vida personal y laboral desde que resido en Valladolid, habiendo forjado amistades, no cuento con familia extensa que pueda ayudarme en la crianza y cuidados de mi hija, la cual depende única y exclusivamente de mis cuidados.

CUARTO: He estado disfrutando de mi periodo de permiso por nacimiento y cuidado de menor, el cual concluye el día 3 de enero de 2025. Tras esos periodos me incorporaré a mi trabajo el 4 de enero de 2025, lo que me imposibilitará el cuidado de mi hija atendiendo a los horarios que me impone la empresa al no aceptar mi medida de conciliación, única viable para poder compaginar las obligaciones laborales con las familiares.

QUINTO: Como he señalado, desarrollo mi trabajo como Departament Manager en la tienda que la mercantil tiene en el centro comercial Río Shopping de Arroyo de la Encomienda, en Valladolid.

Al inicio de mi relación laboral con la empresa ahora demandada en el año 2011, inicié la prestación de mis servicios en la tienda que la empresa tiene en el Centro Comercial Marineda, en A Coruña.

Ya en septiembre del año 2015 ascendí a Departament Manager, exigiéndome la empresa movilidad para optar a tal ascenso, por lo que dándome a elegir entre norte o sur de España elegí norte, adscribiéndome la empresa al centro que tiene en Logroño.

A mediados de 2016 solicito traslado a centros de trabajo -tiendas- más cercanas a mi localidad de origen en Galicia, ofreciéndome el puesto en Valladolid el cual acepté y en el cual estoy desde el 1 de diciembre de 2017 hasta la actualidad.

SEXTO: El horario que desarrollo actualmente, de conformidad con los horarios marcados por la empresa, es en la franja desde las 7.00 hasta las 22.00 horas de lunes a sábado y domingos de apertura, y siempre en un único tramo horario. Adjuntamos como **DOCUMENTO 4** el horario entregado por la empresa a los trabajadores.

En mi centro de trabajo, desarrollamos la función de departament manager 7 personas (2 mujeres y 5 hombres), todos los cuales desarrollan su labor a jornada completa, si bien en la actualidad D^a Ana Gómez Yuste -la otra mujer que al igual que yo es Manager- se encuentra disfrutando de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años y desarrollando su trabajo en horario de mañana, acudiendo un sábado al mes en horario de 12,00 a 19,00 horas, todo ello con los descansos legales y convencionales.

SEPTIMO: Mi hija Lola González López, que como he indicado en la actualidad cuenta con 5 meses y medio de edad, a fin de su desarrollo, educación y socialización, y para poder conciliar mi vida familiar con la laboral, a partir de febrero de 2025 acudirá al centro de educación infantil Palotes, en la localidad vallisoletana de Zaratán, en horario de 7,30 a 16,30 -horario máximo del centro- y ello dentro de las necesidades que tenga para conciliar mi vida familiar y laboral.

El horario de guardería detallado anteriormente es de lunes a viernes, no disponiendo de servicios en horario de sábado ni domingo, servicio que no presta ninguna guardería ni centro infantil público ni privado.

Se acompaña certificado de la escuela infantil acreditativo de tal extremo como **DOCUMENTO 5**.

OCTAVO: Por la situación relatada anteriormente, y en previsión de la situación de imposibilidad de compatibilización del trabajo según lo venía desarrollando con el cuidado de mi hija, con fecha 8 de octubre de 2024 solicité la adaptación de mi horario a partir de mi reincorporación, el cual pasaría a desarrollarlo de lunes a viernes, de 07,45 a 16,15 horas.

El planteamiento de solicitar la determinación y concreción horaria en ese tramo, y no una reducción de jornada, se debe a que, dado que en mi familia formada por mí y por mi hija el único salario que nos sustenta es el mío, siendo la única fuente de ingresos de la familia, por tanto, no cabe la posibilidad de reducir mi jornada ya que lleva aparejada una reducción del salario en igual importe, lo que me llevaría a la imposibilidad de asumir los gastos corrientes

míos y de mi hija, incluso los más básicos.

Se acompaña solicitud como **DOCUMENTO 6**.

NOVENO: A tal petición contestó la empresa mediante escrito fechado el 1 de diciembre de 2024, por el que me niega tal posibilidad, basando su negativa en una falta de proporcionalidad entre las necesidades y la medida de conciliación propuesta, ya que afectaría a compañeros que prestan servicios en la tienda, señalando la importancia del turno de tarde y de la prestación de servicios los fines de semana y festivos en cuanto suponen una mayor afluencia de clientes, señalando igualmente que con la medida propuesta no quedarían cubiertos los horarios de apertura y cierre de la tienda, por lo que concluye que la concesión de la misma conllevaría graves problemas organizativos a su centro de trabajo, así como iría en detrimento de los demás compañeros en cuanto a la organización se refiere que ser verían afectados, quebrantando de tal modo el principio de proporcionalidad exigido legalmente.

Termina su comunicación la empresa ofreciendo por un año un desempeño de mi trabajo mediante rotación de mañana y tarde, siendo en horario de mañana de lunes a domingo y festivos de apertura comercial 7,45 a 16,15 horas o de 8 a 15 horas, con 30 minutos de descanso no retribuido, y las semanas de tarde de lunes a domingo y festivos de apertura comercial de 12 a 19,30 horas o de 13 a 20,30 horas, incluyendo 30 minutos de descanso no retribuido, con la obligación de prestar servicios en festivos y de acudir a inventarios.

Resulta evidente que la opción propuesta por la empresa hace inviable totalmente el cuidado de mi hija cuando estoy en turno de tarde, ya que como he señalado el horario de la guardería y la falta de familia extensa que pueda ayudarme puntualmente imposibilitan la conciliación, por lo que me veo obligada a solicitar la tutela judicial a tal efecto.

Además, la empresa obvia la imposición legal del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, ya que, pese a que exige que a falta de previsión convencional ha de abrir un periodo de negociación por un máximo de 30 días, la misma no lo hace, contestando además con una negativa y sin negociación previa extemporáneamente.

Se acompaña negativa empresarial a la medida propuesta como **DOCUMENTO 7**.

DÉCIMO Ante esta respuesta negativa, mi mandante envió una nueva propuesta alternativa en la que abría la posibilidad de trabajar en turno de tardes, con hora de entrada las 15:00 horas y con salida a las 22:00, excluyendo los fines de semana y los festivos, en incluso abriendo la posibilidad de realizar la prestación en la forma de trabajo a distancia a lo que la empresa no respondió.

Se adjunta como **DOCUMENTO 8** el escrito con la nueva alternativa propuesta por Doña Carmen,

UNDÉCIMO No es cierto que la concesión de la concreción horaria solicitada afecte a las labores organizativas empresariales, las cuales estarían perfectamente cubiertas por el resto de mis compañeros, a los cuales no les afecta la medida propuesta. En cualquier caso y haciendo una ponderación de los intereses y derechos en juego, lejos de la falta de proporcionalidad que señala la empresa en su denegación, ha de primar el cuidado de la familia y los derechos del menor, así como el derecho a la igualdad, y ellos sobre la libertad de organización empresarial. Es totalmente necesario e imprescindible para el cuidado de mi hija menor.

La empresa Decathlon España S.A. cuenta en su centro de trabajo de Arroyo de la Encomienda, Valladolid, con una media de 150 trabajadores en plantilla, superando tal cifra en periodos de altas ventas, de los cuales como hemos indicado 7 son departamento managers.

DECIMOSEGUNDO: Que por ello interponemos esta demanda en solicitud de derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, interesando con ello se reconozca el derecho a la concreción de mi horario de trabajo, a desarrollar en el siguiente horario:

- De lunes a viernes de 07.45 a 16.15 horas.

Y todo ello hasta que mi hija Lola cuenta con 12 años, el 23 de agosto de 2036

DECIMOTERCERO: Que como se señala en el encabezamiento, se acumula a la demanda de conciliación de la vida familiar la de **RECLAMACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS** derivados de la negativa empresarial.

El empresario podrá exonerarse de los mismos si da cumplimiento provisional a la medida propuesta (desarrollo de la jornada de 7,45 a 16,15 horas de lunes a viernes), sin perjuicio del resultado del presente procedimiento y a los únicos efectos de evitar la posible condena por este concepto.

Los daños y perjuicios se reclaman incluido el daño moral causado por la empresa por su proceder injustificado, los cuantificamos prudencialmente en la cantidad de 7501,00€, lo que entendemos proporcionado al actuar empresarial y al perjuicio que la demora en su efectividad provoca al trabajador y por extensión a hija menor, la vulneración de su derecho fundamental en cuanto a la igualdad (art. 14 CE) y protección a la familia del art. 39 C.E. y el deber de incurrir en costes de procedimiento judicial al no acceder a la medida, y ello calculado de conformidad con el art. 7.5 y 8.12 y 40.1.b y c de la LISOS, cuantificada en su grado mínimo por un criterio de prudencia, más todos aquellos perjuicios que pudiera acarrear la conducta y que ahora sean de difícil cuantificación.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes;

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. (Ley 36/2011, art. 139, 179 y ss.)

II.- Estatuto de los Trabajadores. (art. 37.6 y 38.4)

III.- Constitución española (art. 14 y 39)

IV.- Convenio Colectivo de empresa (Decathlon, BOE 27 de junio de 2024) y demás legislación aplicable al asunto.

V.- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictada en autos 157/2004: el apartado 6 del art. 37 del ET se redactó conforme a lo dispuesto en el art.2.3 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre -que transpone a la legislación española la normativa internacional y comunitaria, en particular las Directivas del Consejo 92/85, 19 de octubre y Directiva 96/34/ CE, de 3 de junio de 1996 , sobre la aplicación del Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 por la UNICEF, el CEEP y la CES, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en línea con las previsiones del art. 39 de la Constitución española, al señalar que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia y que los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio-, residenciando la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute en el propio trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y remitiendo las discrepancias que pudieran surgir a la jurisdicción competente. Se contempla de esta manera el derecho del trabajador a llevar "a cabo la correspondiente concreción "dentro de su jornada ordinaria", de forma que la clave está en la determinación de esta última.

Debemos destacar aquí también la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero de 2007, en su fundamento de derecho sexto, cuando señala que la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo art. 14 CE de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia art. 39 CE, ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

También tenemos que hacer alusión aquí a la sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo de 2011, en la que se señala que la dimensión constitucional de las medidas normativas consistentes en compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores, desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y la infancia del artículo 39 de la CE, ha de prevalecer siempre y servir de orientación para la solución de cualquier duda de interpretación en cada caso concreto. De la misma manera, señala esta sentencia que la dimensión constitucional de las medidas relativas a facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, debe prevalecer siempre y servir de orientación para la solución de cualquier

duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. Ello obliga a valorar las concretas circunstancias personales y familiares de cada caso, así como la organización del régimen de trabajo para ponderar si la negativa empresarial a la pretensión constituye o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de la vida familiar y profesional.

Por ello y en el presente procedimiento debe protegerse la conciliación de la vida laboral y familiar a fin de poder cumplir con los deberes inherentes a la patria potestad, ya que de otro modo afectaría gravemente al cuidado de la hija, atendiendo a las circunstancias personales de la trabajadora con las dificultades añadidas debido a la configuración monoparental de su familia.

Por lo anterior;

SUPLICO AL JUZGADO tenga por presentado este escrito, lo admita, y en su virtud por presentada **DEMANDA de PROCEDIMIENTO EN EJERCICIO DEL DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** (art. 139 L.R.J.S, 179 L.R.J.S y 34.8 E.T.), contra mi empleadora **DECATHLON ESPAÑA S.A.** en la persona de su legal representante, a fin de que tras trámites procesales oportunos y con celebración de previo acto de conciliación judicial ante el Letrado de la Administración de Justicia, con recibimiento del pleito a prueba que ya se deja interesado para el caso de que la conciliación no prospere, dicte en su día Sentencia por la que estimando íntegramente la presente demanda, reconozca el derecho de la actora a adaptar su contrato y por tanto a adaptar su jornada de trabajo, desarrollándolo de lunes a viernes en horario de 7.45 a 16.15 horas, con media hora de descanso, y ello hasta que la hija cumpla 12 años de edad el 23 de agosto de 2036, sin perjuicio de posibles modificaciones horarias en relación a las distintos cambios que puedan surgir, así como se condene a la empresa demandada al abono de una indemnización por daños y perjuicios causados, incluido el daño moral, y ello para el caso de no acceder provisionalmente a la medida interesada por parte de la empresa desde la incorporación de la trabajadora tras el periodo vacacional hasta la firmeza de Sentencia, en el importe de 7501,00€, más todos aquellos perjuicios que pudiera ocasionarle la negativa empresarial durante la sustanciación del presente procedimiento. Y todo ello por ser de Justicia que pido en Valladolid, a 22 de diciembre de 2024.

OTROSI DIGO que me haré acompañar en el acto de la vista del letrado JESÚS RIESCO GONZÁLEZ colegiado 3.615 del Ilustre Colegio de Abogados de Valladolid, con quién ruego se entiendan en lo sucesivo.

Por lo anterior;

SUPLICO AL JUZGADO tenga por hechas las anteriores manifestaciones y acuerde lo oportuno para su efectividad. Por ser de Justicia que pido en el mismo lugar y fecha.

2.5.4. Fase de Juicio Oral.

La regulación del procedimiento laboral se encuentra recogido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La estructura de este procedimiento se basa en cuatro principios regulados en el artículo 74 de la LRJS y son los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

El juicio oral constituye una fase fundamental del proceso en la jurisdicción social, en la cual las partes, bajo la dirección del tribunal, practican la prueba, formulan sus alegaciones y conclusiones, y se dicta la sentencia. Esta etapa se caracteriza por garantizar el derecho a la contradicción y a la defensa de los interesados, permitiendo un desarrollo procesal ordenado y eficaz.

Según el artículo 117 de la LRJS, el juicio oral debe celebrarse en el día y hora señalados, preferentemente dentro de los veinte días siguientes a la vista o audiencia previa. En esta fase, el tribunal tiene la facultad de admitir, limitar o rechazar la práctica de pruebas conforme a lo establecido en la normativa procesal (art. 117.2 y 117.3 LRJS).

El artículo 118 regula el inicio del juicio oral con la lectura del escrito de demanda y contestación. Además, se permite a las partes plantear nuevas pretensiones o excepciones relacionadas con las ya formuladas, siempre que no sean improcedentes o dilatorias. Durante el juicio, se practican las pruebas admitidas, pudiendo las partes proponer aquellas que consideren oportunas y relacionadas con el objeto del proceso y los derechos en discusión (art. 118 LRJS).

Tras la práctica probatoria, el artículo 119 LRJS establece que las partes podrán formular sus alegaciones finales, que podrán ser orales o escritas, según disponga el tribunal. Finalmente, el artículo 120 LRJS dispone el cierre del juicio oral, seguido de la deliberación del tribunal y la posterior sentencia.

En conjunto, estos preceptos configuran un procedimiento procesal que asegura la valoración adecuada de la prueba y el respeto a los derechos procesales de las partes, elementos esenciales para la tutela judicial efectiva en la jurisdicción social.

En cuanto a las actuaciones preliminares al procedimiento laboral se diferencia tres tipos como los actos preparatorios, la prueba anticipada y las medidas cautelares.

Respecto a las etapas del procedimiento laboral ordinario, este procedimiento se divide en varias fases o etapas que conforman el procedimiento laboral ordinario y que son las siguientes.

2.5.4.1. Admisión de la demanda.

En el plazo de tres días desde la recepción de la demanda, el letrado de la administración de justicia informará al tribunal de su falta de competencia o de la admisión para darle curso. También deberá comunicar a la parte demandante las omisiones o fallas que presente la demanda o la documentación aportada que pueda dificultar el desarrollo del procedimiento. Subsanados estos, el letrado de la administración de justicia tendrá tres días para admitir la demanda, pudiendo informar al tribunal para que dictamine su admisión en un plazo de tres días. El mismo tribunal tendrá tres días para solicitar las pruebas o diligencias que considere deben conducirse antes o durante el juicio, y deberá ser notificado en el mismo momento en que se admite la demanda. En dicha admisión, el letrado de la administración de justicia indicará la fecha y hora en la que se llevarán a cabo la conciliación y el juicio.

2.5.4.2. Conciliación y juicio.

El letrado de la administración de justicia será el encargado de celebrar la conciliación y de aprobar el acuerdo al que se llegue. En caso de no lograr un acuerdo entre las partes, se continuará con la celebración del juicio. En el juicio, el tribunal escuchará a las partes y de manera motivada, resolverá oralmente. En cuanto a las partes, estas o sus representantes confirmarán los hechos sobre los que haya o no conformidad, de lo cual se dejara constancia por medio de acta. Es en esta fase también cuando se practicarán las pruebas y tanto el tribunal como los letrados podrán plantear las preguntas que consideren a peritos y testigos. Posteriormente, los representantes de las partes presentarán sus conclusiones de manera oral.

Debemos señalar que el juez, dará voz primeramente al demandante, a la parte actora, quien deberá ratificarse en el escrito de demanda solicitando el recibimiento del pleito a prueba. Seguidamente, el juez dará la palabra a la parte demandada, quien deberá oponerse a la demanda, a las pretensiones de esta, de manera oral, señalando de igual manera la fundamentación jurídica, el suplico, y finalizando con la solicitud del

recibimiento del pleito a prueba. En ese momento, el juez recibe el procedimiento a prueba, dándole la palabra a las partes para la proposición de esta. En primer lugar, propone prueba la parte actora, documental, interrogatorio de parte y la testifical, debiendo señalar quienes son los testigos y demás. Se da traslado a la parte demanda para que proponga la prueba correspondiente y, posteriormente, se entrega la documentación aportada en el acto de la vista a las partes para su examinación y reconozcan o impugnen dichos documentos. Una vez examinados, será el juez quien admita la prueba o no, formulando las partes el correspondiente protesto a efectos de segunda instancia ante la inadmisión de un medio de prueba.

2.5.4.3. Sentencia.

El tribunal dictará sentencia en un lapso de cinco días, haciendo referencia a los antecedentes de hechos y los que considere comprobados, basados siempre en derecho, y deberá justificar sus pronunciamientos del fallo. En el documento de la sentencia, se señalará si es firme o si admite recursos, en cuyo caso también deberá incluir cuáles son esos recursos, el ente encargado de darles trámites, requisitos y plazos.

3. ART 34.8. DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y SUS DIFERENTES REDACCIONES.

El artículo dos, apartado octavo del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha venido a dar una nueva redacción al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Este apartado octavo fue incorporado por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), en el marco de una serie de medidas que se aprobaron con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Posteriormente, la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, revisó de nuevo el texto del mencionado artículo 34.8, para incorporar un segundo párrafo al precepto con la referencia, a posibles medidas de adaptación, jornada continuada, horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo y los descansos.

Desde la aprobación de la LOI, el alcance del derecho a la adaptación de jornada fue cuestionado por la doctrina judicial, que se enfrentaba por la interpretación del precepto como un verdadero derecho a la adaptación de la jornada, o por el contrario se trataba de un derecho que debía determinarse vía negociación colectiva o en su defecto, mediante acuerdo individual con el empresario. De acuerdo con esto, podíamos observar dos situaciones, si el convenio aplicable concretaba la situación aplicativa del derecho a la adaptación de la jornada, a sus disposiciones debía atenerse el empresario y así, conceder o no la modificación de la jornada si la petición de la persona trabajadora se ajustaba a las previsiones convencionales. Si, por el contrario, no existía tal tratamiento colectivo de la cuestión, era el pacto individual la vía para delimitar los términos del ejercicio del derecho o bien denegarlo, y así, si no se alcanzaba ese pacto, no era posible el ejercicio del derecho, entendiendo que realmente no existía tal derecho.

En este sentido, a la conclusión a la que se llegaba era la de que la previsión del 34.8 ET no había configurado más que una nueva expectativa de derecho de acuerdo con la interpretación que hacía el TS, señalando que no podía dejarse en sus manos la interpretación del precepto más allá de sus propios términos.

No obstante, algunos tribunales habían venido considerando que esa respuesta negativa del empresario siempre debía justificarse objetivamente por la empresa para realizar la ponderación de los intereses en liza.

3.1. Evolución legislativa del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) ha experimentado una evolución normativa significativa desde su introducción, reflejo de un proceso de adaptación del ordenamiento jurídico español a las exigencias sociales y comunitarias en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este apartado analiza cronológicamente las distintas redacciones del precepto, su contexto normativo, y su impacto práctico y doctrinal.

3.1.1. Redacción original: Ley 3/2012, de 6 de julio.

La Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo por primera vez el apartado 8 del artículo 34 del ET. El texto original establecía: "El trabajador

tendrá 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 personal, familiar y laboral."

Esta formulación reconocía un derecho de solicitud, pero no configuraba un derecho subjetivo a la adaptación. Además, dejaba en manos de la negociación colectiva o del acuerdo individual las condiciones para su ejercicio, lo que lo hacía depender de la voluntad empresarial.

3.1.2. Reforma del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

El Real Decreto-ley 6/2019, orientado a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, reformuló de manera profunda el artículo 34.8 ET, dotando al derecho de un contenido más concreto y efectivo. La nueva redacción, vigente desde el 8 de marzo de 2019, estableció: "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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".

Entre las novedades más relevantes introducidas, destacan el derecho individual e incondicionado, ya no supeditado a la negociación colectiva, la imposición de un plazo máximo de 30 días para que la empresa resuelva la solicitud, con obligación de justificar la negativa, la introducción de un procedimiento de resolución de discrepancias ágil, lo que favorece la tutela judicial, y, el reconocimiento de la posibilidad de recuperabilidad de las adaptaciones, cuando esté justificado.

Este cambio normativo tuvo como base el cumplimiento de normativa comunitaria, como la Directiva 2010/18/UE (permiso parental) y la posterior Directiva (UE) 2019/1158, de conciliación de la vida familiar y profesional.

3.1.3. Desarrollo jurisprudencia y doctrinal.

La aplicación de la nueva redacción ha generado una intensa actividad jurisprudencial, destacando pronunciamientos que han precisado el alcance del derecho, las cargas probatorias y el criterio de proporcionalidad. Entre ellos cabe destacar:

- Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2022 (Rec. 3172/2020): reconoce que el derecho a solicitar una adaptación de jornada tiene naturaleza de derecho fundamental vinculado al artículo 14 CE, especialmente cuando se ejerce por motivos de cuidado.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 9 de marzo de 2020 (Rec. 4706/2019): afirma que la negativa empresarial debe estar debidamente motivada, ponderando las necesidades organizativas con el derecho a la conciliación.

La doctrina científica ha subrayado que la reforma de 2019 configura un derecho subjetivo condicionado, con elementos objetivos que deben ser ponderados caso por caso, lo que introduce una cierta inseguridad jurídica pero también mayor protección para el trabajador.

3.1.4. Valoración crítica.

Si bien la reforma de 2019 ha supuesto un avance cualitativo en la efectividad del derecho a la conciliación, persisten ciertos problemas de aplicación, entre los que tenemos que señalar la ausencia de parámetros objetivos claros para resolver las discrepancias, la disparidad de criterios en la interpretación judicial, y, la escasa utilización del artículo 34.8 ET en la práctica por desconocimiento o temor a represalias.

En consecuencia, se considera necesario un mayor desarrollo reglamentario o convencional que otorgue seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores, así como una política activa de difusión y formación en la materia.

3.2. La conciliación de la vida laboral y familiar.

El derecho a solicitar la adaptación que regula el artículo 34.8 del ET se reconoce a las personas trabajadoras tras la reforma del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para atender a la conciliación de la vida laboral y familiar. Desaparece la anterior referencia a la conciliación de la vida laboral con la personal, debidas las dudas sobre su alcance, ampliando el alcance de esta pretensión. Tras la reforma de 2019, la solicitud de adaptación se

circunscribe hoy a la necesidad de los trabajadores de conciliar la vida laboral con la familiar, debiendo delimitarse el alcance subjetivo de la misma en relación con los sujetos causantes del derecho y su alcance objetivo desde la perspectiva de la concreción de la solicitud presentada por el trabajador.

3.3. Ámbito objetivo.

El artículo 34.8 del ET, alcanza objetivamente a que el trabajador pueda presentar en la empresa solicitud consistente en adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajado, adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, o, adaptaciones en la forma de prestación incluida el trabajo a distancia. El derecho reconocido en el 34.8 del ET tendrá un alcance objetivo que podrá determinarse poniéndolo en relación con el artículo 37.4,5 y 6 del ET, dado que los supuestos de adaptación que no se encuentren en este artículo 37, debe entenderse incorporados al ámbito aplicativo del artículo 34.8 ET³ con la finalidad de puntualizar que la reducción de jornada, es el límite que marca la frontera entre el derecho a solicitar la adaptación de la jornada y el derecho a la reducción de esta se haya incorporado al artículo 34.8 del ET actual un quinto párrafo que establece que: *«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»*. Se refiere este quinto párrafo del 34.8 del ET a las reducciones de jornada por cuidado del lactante del 37.4 ET, nacimiento de prematuros del 37.5 ET, guarda legal de hijos menores de doce años del 37.6 ET, cuidado de familiares del 37.6 ET, y cuidado de menores hospitalizados por enfermedad grave del 37.6 ET.

3.3.1 Ordenación del tiempo de trabajo.

La incorporación por el RDL 6/2019 de la ordenación del tiempo de trabajo implica una especificación del derecho de adaptación de jornada pudiendo consistir en una organización diferente de la misma.

³ SALA FRANCO, T., Y BALLESTER PASTOR M.A. (2009). *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*. Tirant lo Blanch. Pag 46.

En este sentido, la diferente ordenación puede consistir en la solicitud de la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

3.3.2. Adaptaciones en la forma de realizar la prestación.

Esta se trata de la mayor novedad incluida en el artículo 34.8 del ET, la posibilidad de solicitud del cambio de la forma de realizar la prestación como fórmula de conciliación de la vida laboral y familiar. Es obvio que el cambio en la forma de realizar la prestación, puede llevar aparejada una modificación del tiempo como condición esencial de la prestación de trabajo, pero también lo es que implica esencialmente un cambio en el modo de ejercicio de la misma, y eso va mucho más allá del tiempo de trabajo, por lo tanto debemos señalar aquí que este derecho a solicitar el cambio en la forma de la prestación debería incluirse en otro precepto, y no dentro de la sección 5ª del capítulo II del ET que es el que regula la jornada.

Dicho esto, la posibilidad de que se solicite la realización del trabajo a distancia viene recogido en el artículo 3.1 f) de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que define como fórmulas de trabajo flexible. De hecho, esta modalidad de realizar la prestación como medida a la conciliación estaba ya siendo objeto de utilización en la práctica en los convenios colectivos o en el ámbito del empleo público, solamente para los casos en los que sea materialmente posible la realización de la prestación en esta modalidad.

3.4. Contenido del derecho de adaptación.

3.4.1. Catálogo abierto de derechos.

La nueva redacción del artículo 34.8 ET es más amplia que el anterior en relación con el contenido del derecho de adaptación, ya que reconoce el 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 del trabajo a distancia*⁴. Por tanto, más allá de la ordenación de la jornada de trabajo, se incluye el cambio en la forma de prestación para sustituirla por otra más flexible a desarrollar, en principio, fuera del ámbito del centro de trabajo entendido al modo tradicional. Esta clase de prestación, en especial si es flexible y permite al trabajador desarrollarla algunos días a la semana, al mes o al año, gestionando de forma más maleable su tiempo y forma de trabajo pueden ser sumamente útiles. A la vez, la utilización de fórmulas parciales contribuye a paliar algunos de los inconvenientes asociados al trabajo a distancia, en especial el aislamiento social y la dificultad de deslinde con la vida privada. Ahora bien, este tipo de flexibilidad va a depender más incluso que las que afectan al tiempo de trabajo de las posibilidades organizativas y técnicas con relación al tipo de prestación desarrollada.

Por lo tanto, las posibles fórmulas que tendrían cabida en la norma son numerosas y muy heterogéneas⁵, incluyendo adaptaciones tanto del horario diario, como de los módulos de cómputo de la jornada, el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, la flexibilidad en las horas de entrada o salida, horario flexible o mecanismos como los bancos de horas, permisos recuperables, distribución irregular de un porcentaje de la jornada, la elección de turno de trabajo o inclusive, el cambio de jornada continuada a partida o viceversa.

3.4.2. Ponderación de intereses.

El derecho contemplado en el artículo 34.8 ET, no es un derecho absoluto, lo que implica que cuando no se llega a una solución recogida en la negociación colectiva, ni cuando de manera individual se llega a un acuerdo entre el empresario y el trabajador en el periodo de negociación que se abre una vez solicitada al empleador la conciliación por parte de la persona trabajadora, es necesario que los tribunales, para dar solución al conflicto surgido, lleven a cabo una ponderación de intereses contrapuestos entre el empleador y empleado.

En el caso que nos ocupa, la jurisprudencia ha desarrollado la necesidad de realizar esta ponderación entre los intereses en conflicto, que parte de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre los límites a los derechos fundamentales en el ámbito laboral, el interés de la trabajadora en conciliar su jornada de forma continuada en turno de mañana por motivos de cuidado de su hija, debe contrastarse con la existencia de necesidades

⁴ IGARTUA MIRÓ, M. T (2019). *Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, revista 53, pág. 73.

⁵ STSJ de Cantabria de 31 de julio de 2016, nº 315/2015.

organizativas reales y demostrables por parte de la empresa. Cuando esta alega una necesidad de rotación de turnos por motivos de igualdad entre la plantilla o por razones técnicas de producción, deberá justificar documentalmente tal necesidad, y acreditar que no existe la posibilidad de reorganizar, algo que no ocurre en el caso que nos ocupa.

Dicha ponderación se ha ido delimitando por parte de la jurisprudencia sobre todo desde el RDL 6/2019. Por parte del trabajador, se debe acreditar la necesidad real de la adaptación para atender las obligaciones familiares, de tal forma que la solicitud debe ser concreta, y estar sujeta a la razonabilidad y la proporcionalidad, ya que la empresa deberá evaluar si dicha solicitud es razonable de acuerdo con sus necesidades operativas.

La Constitución española reconoce un importantísimo papel a la Ley en el desarrollo y tutela de los derechos fundamentales, consecuencia del cual el legislador goza de un amplio margen de discrecionalidad a la hora de ponderar los conflictos que inevitablemente van a plantearse en el ejercicio de los distintos derechos fundamentales, como son el derecho a la igualdad del artículo 14 de la Constitución o el derecho a la protección de la familia del artículo 39 de la Constitución. El hecho de que a menudo estos conflictos sean conocidos y resueltos por los Tribunales –ordinarios y Constitucional– a través de los correspondientes juicios de ponderación, no merma los márgenes de discrecionalidad aludidos, ni prefigura los eventuales modelos reguladores de los que pueda echar mano el legislador. Por ser más claro, al regular estos eventuales conflictos el legislador no viene obligado a remitir a la jurisdicción ordinaria y al casuismo el juicio de ponderación, sino que puede realizar una ponderación propia e incorporarla a la Ley, de suerte que aquel goce de los atributos de generalidad, igualdad y certidumbre jurídica que son inherentes a ésta y contenga o minimice la litigiosidad jurídica. Es lo que ha hecho, por ejemplo, en la regulación de los derechos digitales en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la que tras un largo debate judicial en el que se han visto envueltos, el Tribunal Supremo, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos el legislador ha hecho su propia ponderación y ofrecido a los ciudadanos y a los operadores jurídicos la seguridad jurídica que la Constitución afirma garantizar (art. 9.3).

La renuncia por el legislador a ese papel de intermediación que la Constitución le atribuye puede traducirse, y la regulación vigente del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo por razones de conciliación de la vida personal y familiar es un ejemplo de lo que digo, en ámbitos de conflicto abierto, que no sirven a una adecuada tutela de los derechos que deben ser objeto de composición a la par que mortifican otros derechos y valores constitucionales.

3.4.3. Efectos del incumplimiento empresarial y calificación del despido en su caso.

Aunque no se haya previsto sanción alguna para los incumplimientos, resulta evidente que la transgresión de lo previsto en el art. 34.8 ET puede ser incardinado de forma natural en el texto de la LISOS (en especial, en el art. 7.5 infracciones graves en materia de jornada), aun cuando no haya sido objeto de modificación expresa, como sí lo ha sido en materia de planes y medidas de igualdad, al dar una nueva redacción al apartado 13 de su art. 7 a fin de definir mejor el tipo infractor.

Se echa en falta, la inclusión de la solicitud del derecho de adaptación o el disfrute de unas nuevas condiciones de jornada o modo de la prestación ajustadas a las necesidades familiares, entre los supuestos que motivan la nulidad del despido de las personas trabajadoras, como sí se ha establecido con relación a quienes hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los arts. 37.4, 5 y 6 o estén disfrutando de ellos (o una excedencia conforme al art. 46.3 ET) [art. 55.5 b) ET]. Mismas críticas se pueden hacer al contenido del art. 12 de la Directiva 2019/1158 que hace una clara distinción entre la protección frente al despido merecedora tras la solicitud o el ejercicio de permisos e, inclusive el tiempo de ausencia previsto en el art. 9 (introduciendo una fórmula nueva que puede ocasionar ciertas dificultades) y el resto de fórmulas de trabajo flexible, en la que ni exige la justificación por escrito de las causas del despido ni se le extienden las garantías en orden a la carga de la prueba.⁶ Una previsión específica en la norma interna de este tipo hubiera constituido a fortalecer el derecho, suponiendo una clara garantía para su efectivo ejercicio. La ausencia de regulación podría interpretarse como un mero olvido del legislador, pero podría apuntar a su consideración de que el derecho de adaptación no se encuentra todavía a la altura de los tradicionales derechos de conciliación (los de ausencia), quedando en un segundo plano. Interpretación que parece la más plausible a la luz de las diferencias plasmadas también expresamente en el texto de la Directiva. Si queremos avanzar hacia este tipo de conciliación, que garantiza el trabajo y estrecha la brecha de género, el derecho debe gozar de la máxima protección. No debemos olvidar que el trabajador pretende “alterar” una faceta de su relación de trabajo, el modo o el tiempo de la prestación (jornada y/u horario) que pertenecen

⁶ IGARTUA MIRÓ, M. T (2019). *Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, revista 53, pág. 73.

típicamente al núcleo de los poderes directivos y organizativos del empresario, sin merma alguna de retribución como línea de principio y sin sacrificios adicionales, algo que puede encontrar ciertas reticencias del lado empresarial.⁷

En el caso que se llevara a cabo el despido consecuencia de la solicitud o de la adaptación debería recibir la calificación de nulo. En ausencia de previsión expresa, cabe explorar el camino ya iniciado por algún pronunciamiento de recurrir a una interpretación, ciertamente extensiva, de la garantía de indemnidad, considerando la “solicitud” (comunicación en el caso enjuiciado) como un acto “equivalente” a los previos o preparatorios al proceso.

Un planteamiento de este tipo, aunque algo forzado, permitiría utilizar la prueba indiciaria y, aportados los indicios por el trabajador, correspondería al empresario demostrar que su decisión descansa en causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración.

Ahora bien, aunque es una respuesta audaz, no es la vía más conveniente de tutela, pudiendo el legislador haber incluido el supuesto entre los que acarrear la nulidad por ser contrario a altos bienes constitucionales con los que engarza directamente el amplio derecho de conciliación. Vía que también contempla la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que tiene como objetivo mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que, en puridad, pone en manos de los Estados miembros la introducción de *“las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que sean representantes de los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva”*.⁸

Esta directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, en su considerando número 37, hace también especial referencia a las familias monoparentales, señalando la necesidad de evaluar las condiciones del acceso al derecho de concreción horaria, instando a los Estados miembros a valorar las condiciones y las fórmulas de trabajo flexible adaptándose a las diferentes circunstancias de la persona trabajadora poniendo especial énfasis en las familias monoparentales, otorgándoles la igualdad de derechos de una familia compuesta por ambos progenitores, atendiendo a las circunstancias particulares de cada situación.

⁷ IGARTUA MIRÓ, M. T (2019). *Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, revista 53, pág. 97.

⁸ STSJ Extremadura (Cáceres) 5 de julio de 2018, nº 427/2018.

4. Análisis Jurisprudencial y de la Doctrina Judicial.

Como venimos señalando, el artículo 34.8 ET regula el derecho a la adaptación a la jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral y la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha ido perfilando tanto la naturaleza de este derecho como sus límites, así como el contenido y los límites de la negociación entre el trabajador y el empleador, estableciendo la forma de interpretación y aplicación de este, si bien es cierto, que la aplicación práctica de este derecho a suscitado numerosas controversias. Una de las principales conclusiones a las que ha llegado gran parte de la doctrina es la existencia del principio “pro operario”, sustentado sobre la dimensión constitucional cuando afirma que el interés familiar ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) n.º 1 de Logroño 15/2023, de 23 de enero. Parece apuntar a la preferencia por el interés del trabajador, aunque si bien es cierto, siempre va a ser necesario llevar a cabo una ponderación de intereses. Este principio “pro operario”, presenta varias dificultades, como la del interés empresarial de gestionar libremente el trabajo en virtud del principio constitucional de la libertad de empresa art.38 CE, como la dificultad de que no puede utilizarse este principio de manera absoluta, estableciendo siempre los intereses de los trabajadores por encima de todo, dada la gran cantidad de pretensiones que podrían formular al amparo de este precepto. Esta conclusión lo que hace es aludir a un mayor peso en la ponderación de intereses entre el empleador y el trabajador, pero que no será nunca de manera absoluta, si las razones empresariales están perfectamente argumentadas y justificadas, prevaleciendo estas sobre el principio pro operario.

Tenemos que destacar también que la jurisprudencia del TS, ha establecido que el derecho que se recoge en el artículo 34.8 ET, no es un derecho automático, sino que se trata de un derecho individual y subjetivo, que se concreta a través de un proceso de negociación que se tiene que abrir entre la empresa y el trabajador, debiendo la empresa actuar con buena fe y no pudiendo rechazar la solicitud del trabajador sin una justificación razonada. "El derecho a la adaptación de jornada no es un derecho automático, sino que está condicionado a una negociación razonable y de buena fe entre trabajador y empresa.", “El artículo 34.8 ET reconoce un derecho de petición –no un derecho de concesión automática– que exige negociación de buena fe entre empresa y trabajador.” “La empresa, en uso de su facultad

⁹ SJ Social n.º 1 de Logroño de 23 de enero de 2023, n.º 15/2023.

organizativa, puede plantear alternativas, pero nunca el rechazo genérico sin motivación concreta.”¹⁰

Por lo tanto, como señala el TS, no basta con solicitar la adaptación, sino que tiene que llevarse a cabo un proceso negociador en el que las partes propongan diferentes alternativas a fin de llegar a un acuerdo, pudiendo ser desatendida la pretensión del empresario si no se llega a producir ese periodo negociador por parte de la empresa.

De igual forma, tenemos que destacar aquí como ha de valorarse la prueba en los casos de concreción horaria del artículo 34.8. Señala la jurisprudencia que en será la empresa, la encargada de justificar las razones organizativas o productivas objetivas aludidas en su negativa a aceptar la solicitud presentada por el trabajador, siendo esta la parte que ostenta la carga de la prueba. No serán suficientes las alegaciones o los razonamientos genéricos, debe argumentar concretamente y con datos la negativa a la solicitud del trabajador. Es la empresa la que debe aportar pruebas concretas y objetivas relativas a los turnos de las plantillas, horarios, trabajadores, datos de producción como así se desprende la sentencia STS 1054/2021, de 21 de septiembre (Rec. 2246/2020): “Corresponde en primer término al trabajador acreditar la solicitud y sus circunstancias. Una vez esto, la carga de justificar la negativa recae en la empresa, que debe aportar pruebas objetivas de su inviabilidad”. “No son admisibles meras manifestaciones genéricas: han de acompañarse organigramas, datos de producción, necesidades de plantilla, etc.”¹¹

Como hemos señalado anteriormente, la empresa debe justificar las razones por las cuales no puede ofrecer la adaptación solicitada o proponer una alternativa razonable, actuando siempre bajo los principios de buena fe y proporcionalidad como ya hemos mencionado, al igual que el trabajador. Y en ese sentido, en cuanto al contenido del derecho del artículo 34.8 ET, señala el Tribunal Supremo, que la adaptación solicitada por el trabajador no solo puede referirse a la jornada, sino que también debe incluir a la forma de prestación del trabajo, abriendo se la posibilidad del teletrabajo, por ejemplo, siempre que se justifique adecuadamente y se negocie de buena fe entre las partes. Este precepto ya aparece recogido en el ET como una posibilidad para el trabajador y también podemos observarlo literalmente en la sentencia STS 503/2022 de 5 de abril (Rec. 104/2021) donde el Tribunal se pronuncia literalmente: “La adaptación no se agota en la mera redistribución horaria, sino que comprende modalidades prestacionales adaptativas, entre ellas el trabajo a distancia”¹². Si

¹⁰ STS de 26 de enero de 2022, FD segundo, quinto y sexto. nº 29/2022 (Rec. 292/2021)

¹¹ STS de 21 de septiembre de 2021, FD tercero y cuarto. nº 1054/2021 (Rec.2246/2020)

¹² STS de 5 de abril de 2022, FD segundo y cuarto. nº 503/2022 (Rec.104/2021)

bien es cierto, que la solicitud de llevar a cabo la prestación a distancia tiene que valorarse con un informe de sistemas TIC y, en su caso un presupuesto de implantación. Y será la empresa la que “debe demostrar la ausencia de medios técnicos o de seguridad que imposibiliten la opción solicitada del trabajo a distancia”.¹³

Como hemos ido señalando a lo largo de este trabajo, la empresa está obligada cuando recibe una solicitud de concreción horaria conforme al artículo 34.8 ET, esta debe abrir un periodo de negociación con el trabajador, en la que las partes deberán poner diferentes alternativas para intentar llegar a un acuerdo basándose en los principios de buena fe y proporcionalidad. Solo en el caso en el que esta negociación no sea exitosa, o que la empresa desoiga la petición hecha por el trabajador, podrá el trabajador acudir a los tribunales para que atienda su pretensión. Será el juez, una vez oídas las partes por el Letrado de la Administración de Justicia para ver si hay posibilidad de acuerdo, quien valorará tanto la razonabilidad de la solicitud del trabajador como las necesidades organizativas de la empresa, pudiendo imponer una adaptación distinta si la considera la más equilibrada. Tiene el juez la facultad de interponer una medida intermedia a las propuestas por las partes, pudiendo modular la solicitud del trabajador, adaptando los términos de esta si lo considera más ajustado al equilibrio entre conciliación y organización empresarial. Así podemos apreciarlo en la sentencia STS 29/2022, de 19 de enero de 2022 (Rec. 3098/2020), donde se señala que “corresponderá al órgano judicial dictar la medida que mejor compagine el derecho a la conciliación y las exigencias organizativas objetivas de la empresa”.¹⁴

Mención especial merece este momento hacer aquí alusión a la perspectiva de género, íntimamente unida al derecho del artículo 34.8 ET, ya que la denegación injustificada de la adaptación puede ser considerada discriminación indirecta por razón de sexo, si afecta principalmente a mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares. Es por tanto, que el Tribunal impone una visión proactiva de conciliación, debiendo ser interpretado el artículo 34.8 ET con relación a los derechos constitucionales protegidos, concretamente en este caso, con el artículo 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”, junto con la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Tenemos que destacar aquí que “la denegación sistemática a trabajadoras en situación de cuidado familiar puede generar un efecto

¹³ STS de 5 de abril de 2022, FD segundo, cuarto y sexto. nº 503/2022 (Rec. 104/2021)

¹⁴ STS de 19 de enero de 2022, FD quinto, séptimo y octavo. nº 29/2022 (Rec. 3098/2020)

desventajoso predominante, encuadrable en discriminación indirecta por razón de sexo conforme al artículo 14 CE y la Directiva 2006/54.¹⁵ Y será la empresa, la que tendrá que demostrar que “la negativa a la medida responde a una necesidad objetiva no relacionada con el género”.¹⁶ Estas señas de identidad de la jurisprudencia con relación a la perspectiva de género son abundantes, si bien en es cierto nosotros vamos a mencionar aquí la sentencia STS 1246/2021, de 21 de julio (Rec.4086/2020).

También es necesario aludir aquí a la sentencia 3/2007 de 15 de enero de 2007 del Tribunal Constitucional en la que como criterio fundamental, el alto Tribunal exigirá de los tribunales en los casos que se ocupe del derecho a la conciliación familiar, personal y laboral, que hagan prevalecer la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar dicha conciliación, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y la infancia.¹⁷

Igualmente, es imprescindible hacer alusión a la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024 de diciembre de 2024, así como las que le siguen, como lo son las sentencias del Tribunal Constitucional 113/2025, 115/2025 o la sentencia 123/2025 entre otras, en la que, aun que el caso concreto trata sobre la duración del permiso por nacimiento, así como la prestación de la seguridad social, es muy importante el análisis que hace sobre las familias monoparentales. En la mencionada sentencia, se reconoce a una madre monoparental el derecho al permiso equivalente a los de los progenitores biparentales, atendiendo al interés superior del menor y la no discriminación, garantizando que el derecho al cuidado del menor no dependa de la existencia de dos progenitores. El Tribunal Constitucional en una argumentación fundada en dicho principio del interés superior del menor, señala que la falta de previsión legal específica para las familias monoparentales supone una discriminación indirecta por razón de nacimiento, vulnerando el artículo 14 CE, en relación con el mandato de protección integral de los menores consagrado en el artículo 39 CE. Esta omisión normativa genera una desigualdad estructural entre los menores según el modelo familiar en el que nacen, a pesar de que la necesidad de cuidado y atención es la misma. Esta sentencia refuerza el derecho de una protección activa de la familia frente desigualdades reales, como es el caso de las familias monoparentales.¹⁸

¹⁵ STS de 21 de julio de 2021, FD quinto. nº 1246/2021 (Rec.4086/2020)

¹⁶ STS de 21 de julio de 2021, FD sexto. nº 1246/2021 (Rec.4086/2020)

¹⁷ SJ de lo social nº4 de León de 10 de junio de 2024. nº 227/2004.

¹⁸ STC de 6 de diciembre de 2024. nº140/2024.

5. Curso ulterior de las actuaciones. Procedimiento una vez finalizado la fase de juicio oral.

Una vez celebrada la vista de juicio, la LRJS establece en su artículo 139.1b) que el “procedimiento será urgente, y la sentencia habrá de dictarse en el plazo desde tres días”. Debemos señalar aquí que en el acto del juicio, la parte contraria, representación de la empresa, alegó en su contestación a la demanda que la solicitud de la trabajadora no se realizaba dentro del horario de la jornada ordinaria que tenía establecida en su contrato, al igual que se trataba de una solicitud que no respetaba la proporcionalidad ni era razonable, alegando un grave perjuicio para la empresa por las responsabilidades que desempeña la trabajadora, al igual que sus funciones dada su categoría, teniendo a su cargo a 13 trabajadores, afectando al centro de trabajo, solicitando el desistimiento íntegro de la demanda.

Como hemos señalado, anteriormente, se pone de manifiesto que los argumentos empleados por la empresa no son concretos, sino que son argumentos ambiguos, no aportando ninguna prueba del quebranto en la organización del trabajo que afecta a la empresa, como así entendió el juzgador, sentencia 305/2024, pues en su ponderación de intereses, estimó las pretensiones del trabajador, desoyendo por completo a la empresa puesto que apenas apporto prueba en la que basar su argumentación. Como hemos señalado, el fallo del juzgado de lo Social nº2 de Valladolid, de fecha 18 de febrero de 2025, consistió en la estimación de la demanda formulada por nuestra cliente, declarando el derecho de esta a la concreción horario en turno de mañana de lunes a viernes de 7:45 a 16:15 horas, desde la fecha en la que la empresa propongo a la trabajadora la reincorporación.

6. Conclusiones.

El presente Trabajo de Fin de Máster ha tenido por objeto el estudio detallado del artículo 34.8 ET, precepto que reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en aras de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. A partir del análisis del contenido normativo, del procedimiento establecido, de sus límites y del tratamiento jurisprudencial del precepto, se han podido extraer diversas conclusiones de carácter jurídico y práctico.

En primer lugar, debe destacarse que el artículo 34.8 ET constituye una manifestación normativa de la necesidad de avanzar hacia un modelo de relaciones laborales que integre de

manera efectiva el principio de corresponsabilidad. Si bien, este no es el caso concreto que nos ocupa, sí que la norma busca una estabilización de este derecho entre ambos progenitores y terminar con la idea de que sean, como ocurre en la práctica en la mayoría de los casos, que sea la madre la que acceda a este derecho. Este derecho, introducido por la Real Decreto-ley 6/2019, no solo reconoce la importancia de compatibilizar las exigencias del trabajo con las responsabilidades familiares, sino que lo hace desde una perspectiva de igualdad, siendo especialmente relevante en el contexto de la lucha contra la discriminación por razón de género.

No obstante, el diseño normativo del artículo 34.8 ET plantea ciertas ambigüedades que dificultan su aplicación de manera uniforme. La utilización de conceptos jurídicos indeterminados como “necesidades organizativas o productivas” o “necesidades de conciliación”, obliga a que los conflictos derivados de su aplicación deban resolverse mediante interpretación judicial, lo que puede generar cierta inseguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.

En este sentido, el análisis de la jurisprudencia ha sido clave para comprender cómo se ha ido concretando el alcance del derecho. La doctrina del Tribunal Supremo, especialmente en sentencias como la del 19 de octubre de 2021 (Rec. 211/2019), ha afirmado el carácter subjetivo del derecho a la adaptación de jornada, desligándolo de la exigencia de que esté regulado en convenio colectivo. Esta sentencia supuso un avance significativo al establecer que la falta de regulación convencional no impide al trabajador ejercitar su derecho directamente ante la empresa, con base al propio artículo 34.8 ET.

De igual modo, la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022 (Rec. 238/2020) profundiza en la interpretación de este derecho, subrayando la necesidad de realizar una ponderación individualizada de las circunstancias concurrentes en cada caso. El Tribunal destaca que el empleador no puede denegar de forma arbitraria la solicitud del trabajador, siendo imprescindible una motivación razonada basada en criterios objetivos y proporcionales. Este enfoque busca evitar la automatización de las negativas por parte de las empresas, fomentando un equilibrio entre las necesidades del trabajador y la viabilidad organizativa del centro de trabajo.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es solo una necesidad social creciente, sino también una exigencia constitucional derivada del artículo 39 de la Constitución Española (CE). Este precepto establece que “*los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia*” (art. 39.1 CE), así como la “*protección integral de los hijos [...] y de*

las madres, cualquiera que sea su estado civil’ (art. 39.2 CE)¹⁹. Tal formulación impone un mandato claro a los poderes públicos para articular un sistema jurídico que favorezca la conciliación, especialmente en los supuestos en que concurren situaciones de mayor vulnerabilidad, como es el caso de las familias monoparentales.

En esta línea, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), reformado por el Real Decreto-ley 6/2019, consagra el derecho de la persona trabajadora a solicitar adaptaciones de la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación, incluyendo *“la posibilidad de solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación”*²⁰. Esta norma encuentra su justificación constitucional directa en el mencionado artículo 39 CE, ya que permite a las personas trabajadoras compatibilizar sus obligaciones laborales con las responsabilidades derivadas del cuidado familiar.

Las familias monoparentales merecen especial atención en este contexto. En estas unidades familiares, la carga del cuidado recae exclusivamente sobre un único progenitor, por lo que las dificultades para conciliar se agravan. La legislación laboral y la interpretación jurisprudencial deben tener en cuenta esta realidad para garantizar la igualdad real y efectiva, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2, 14 y 39 CE.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo, constituye un hito relevante en esta materia. En dicha resolución, el TC resolvió el recurso de amparo interpuesto por un trabajador, al que se le denegó la asignación de un horario fijo nocturno a fin de atender al cuidado de sus dos hijos menores. El Tribunal concluyó que se había producido una vulneración del derecho a la igualdad del artículo 14 CE, en relación con los artículos 39.1 y 39.2 CE, al no haberse ponderado adecuadamente la situación de especial vulnerabilidad de la madre trabajadora y el interés superior de la menor²¹. Tenemos que señalar que el Tribunal Constitucional advierte que: *“el interés del menor, unido a las circunstancias personales de la demandante —madre sola—, obligaba a ponderar con especial intensidad los derechos fundamentales en juego, conforme al mandato de los artículos 14 y 39 CE”*.

Esta doctrina obliga a los órganos jurisdiccionales y a las empresas a valorar de forma más exigente los supuestos en que las solicitudes de conciliación provienen de familias monoparentales, a fin de evitar discriminaciones indirectas y cumplir con el principio de protección reforzada de la infancia y la familia. Por tanto, el artículo 34.8 ET no puede

¹⁹ Artículo 39 CE, Constitución Española de 1978.

²⁰ Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

²¹ STC 26/2011, de 14 de marzo, FJ 8 (Rec. 9145/2009.)

interpretarse de forma aislada, sino a la luz de los principios constitucionales, y muy especialmente del artículo 39 CE, que impone una protección integral de la familia y de los menores, con independencia del modelo familiar.

Asimismo, la jurisprudencia ha comenzado a valorar aspectos hasta ahora menos desarrollados, como la razonabilidad del horario propuesto, la existencia de alternativas viables, la buena fe negociadora de ambas partes y la existencia real de cargas familiares concretas, lo que enriquece el análisis jurídico del precepto, pero también revela la necesidad de una mayor sistematización legislativa que dote de mayor seguridad jurídica a las partes implicadas.

Desde una perspectiva crítica, cabe destacar que el procedimiento previsto en el artículo 34.8 ET, si bien incorpora elementos positivos como la obligación de negociación y la motivación de las decisiones, no establece consecuencias claras en caso de incumplimiento por parte del empleador. Del mismo modo, la falta de plazos específicos para la respuesta en determinados casos y la remisión a la vía judicial para resolver los desacuerdos puede desincentivar a los trabajadores para invocar sus derechos sobre todo en aquellos contextos de precariedad laboral.

En términos generales, el derecho a la adaptación de jornada se encuentra aún en un proceso de consolidación. Su eficacia no solo depende del marco normativo y jurisprudencial, sino también de factores como la cultura organizativa de las empresas, la sensibilización sobre la conciliación como valor social y económico, y el desarrollo de mecanismos extrajudiciales eficaces para la resolución de conflictos, así como el desarrollo específico de este derecho en el marco de la negociación colectiva, siendo este el mejor mecanismo para regular dicho derecho, ya que es en esta negociación colectiva donde mejor se pueden recoger las especificaciones que se puedan dar en los diferentes trabajos.

Por todo ello, se considera imprescindible avanzar en tres líneas fundamentales como son: una reforma normativa que aclare los aspectos procedimentales fijando criterios objetivos mínimos de evaluación de las solicitudes y defina con mayor precisión los supuestos de denegación justificada. El fomento del diálogo social y la negociación colectiva, impulsando la inclusión de cláusulas específicas en los convenios que regulen las adaptaciones de jornada según las necesidades del sector o de la empresa, reduciendo así la litigiosidad y dotando de mayor seguridad jurídica a trabajadores y empresarios. Y, por último, el impulso de la cultura de la conciliación, promoviendo la formación de responsables de recursos humanos y

directivos en esta materia, sensibilizando sobre los beneficios que la flexibilidad laboral aporta a la productividad, el ambiente laboral y la retención de talento.

En definitiva, el artículo 34.8 ET representa un avance significativo en el reconocimiento del derecho a la conciliación, pero su efectividad práctica exige un compromiso conjunto del legislador, la jurisprudencia, las organizaciones empresariales y los agentes sociales. Solo mediante una interpretación garantista, una regulación clara y una práctica laboral corresponsable podrá este derecho consolidarse como una herramienta real de igualdad y bienestar en el entorno laboral en el que nos encontramos actualmente.

7. Bibliografía.

GARCÍA PERROTE, I. (2021). *Manual de Derecho del Trabajo* (14ª ed.). Thomson Reuters Aranzadi.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2024). *Retórica y ponderación judicial en las adaptaciones de la prestación laboral a las necesidades de conciliación*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (479)

IGARTUA MIRÓ, M. T. (2019). *Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET*. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53).

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2020). *Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en el cuidado del lactante y la adaptación de la jornada por motivos familiares*. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (55).

VIQUEIRA PÉREZ, C. (2021). *Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)*. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (4)

LÓPEZ BALAGUER, M. (2019). *El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (437-438).

GOERLICH PESET, J. M. (2020, 22 de enero). *La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019*. *El Derecho*.

8. Legislación.

Real Decreto Legislativo de 23 de octubre de 2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto-ley de 1 de marzo de 2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo revisado marco sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y por la que se deroga la Directiva 96/34/CE. *Diario Oficial de la Unión Europea* L68, pp. 13-20.

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, de 20 de junio de 2019, sobre el equilibrio entre la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE. *Diario Oficial de la Unión Europea* L188, pp. 79-93.

9. Jurisprudencia y Doctrina Judicial.

Sentencias de Juzgados de los Social:

SJS nº4 de León de 10 de junio de 2024. Sentencia nº 227/2004.

SJS nº 1 de Logroño de 23 de enero de 2023. Sentencia nº 15/2023.

SJS nº1 de Guadalajara de 4 de noviembre de 2024. Sentencia nº 456/2024.

SJS nº8 de Murcia de 13 de noviembre de 2024. Sentencia nº203/2024.

Sentencias de Tribunales Superiores:

STSJ de Cantabria, Sala de lo Social de 31 de julio de 2016. Sentencia nº 315/2015.

STSJ Extremadura, (Cáceres), Sala de lo Social de 5 de julio de 2018. Sentencia nº 427/2018.

STSJ Castilla y León, Sala de lo Social de 8 de abril de 2024. Sentencia nº639/2024.

Sentencias del Tribunal Supremo:

STS de 21 de julio de 2021. Sentencia nº 1246/2021. (Rec. 4086/2020)

STS de 21 de septiembre de 2021. Sentencia nº1054/2021. (Rec. 2246/2020).

STS 19 de octubre de 2021. Sentencia nº74/2022. (Rec. 211/2019)

STS de 19 de enero de 2022. Sentencia nº46/2022. (Rec. 292/2021)

STS de 26 de enero de 2022. Sentencia nº29/2022. (Rec. 238/2020)

STS de 5 de abril de 2022. Sentencia nº 503/2022. (Rec. 104/2021).

Sentencias del Tribunal Constitucional:

STC de 14 de marzo de 2011. Sentencia nº26/2011.

STC de 31 de mayo de 2021. Sentencia nº119/2021.

STC de 6 de diciembre de 2024. Sentencia nº140/2024.