

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS****(Sede en Las Palmas)***Sentencia 359/2025, de 27 de febrero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 1760/2024***SUMARIO:**

**Conciliación de la vida laboral y familiar. Derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo. Trabajadora que presta servicios como reponedora en jornadas de lunes a domingo de 4:30 a 12:50 con libranza los viernes y domingos. Solicitud de cambio de jornada y horario para atender al cuidado de sus dos hijos menores de edad pasando a prestar servicios de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas. Propuesta empresarial consistente en un turno de mañana de 08:00 a 16:20 horas, de lunes a domingo, con la realización de 4 tardes al mes según necesidades organizativas y con libranzas semanales de 48 horas. Denegación por razones organizativas.** El actual artículo 34.8 del ET establece un nuevo derecho de conciliación, condicionado a la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación solicitada y atendidas las necesidades organizativas o productivas de la empresa. No nos encontramos ante un derecho subjetivo absoluto, sino condicionado atendiendo a parámetros de proporcionalidad, en su pugna con el derecho de libertad de empresa, organización y dirección empresarial. Y en esta pugna, se ha de descender al caso concreto a los efectos de dilucidar si el sacrificio que comporta la efectividad de los derechos conciliatorios se encuentra justificado. No existe una libre configuración de la jornada de trabajo por parte de la persona trabajadora, ni un derecho de modificación unilateral, sino el derecho a iniciar una negociación de buena fe que deberá ser aceptada por el empresario con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio. Y si bien la consideración superior del derecho de la persona trabajadora frente a los intereses empresariales es el criterio judicial más invocado, ello no excusa el agotamiento de la diligencia exigible a quien pretende configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la entidad empresarial. Esa diligencia, inherente al concepto de buena fe, se correspondería con el suministro de cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho, entre otra, la relativa a la condición de madre, padre y la relación de cuidados cuya satisfacción se pretende, las circunstancias personales y profesionales, en particular aquellas que configuraran un mejor derecho frente a hipotéticos afectados, las circunstancias personales del sujeto causante que acrediten el interés, así como los datos referentes a la concreción del horario o periodo de disfrute que se pretende. Información que se ha de extender no solo a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, sino también a las del otro progenitor en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y la corresponsabilidad. Desde esta premisa la solicitud de la trabajadora no es razonable y proporcionada a sus necesidades familiares. Y ello dado que la actora con un horario de entrada a las 8:00 horas podría llevar a sus hijos al colegio, recogerlos a la salida el otro progenitor y salvo los cuatro días al mes con horario de tarde podrá estar con sus hijos. Respecto a la libranza los fines de semana puesto que el padre de los menores libra los sábados y domingos la solicitud de la actora se revela totalmente innecesaria. De este modo la necesidad se encontraría colmada y el interés de los menores protegido. Atender a lo solicitado por la trabajadora implicaría un desequilibrio significativo en la organización de los turnos. Se produciría un incremento del número de cajeros con turno fijo de mañana que pasaría a ser tres, pues dos de ellos disfrutaban de un turno fijo de mañana por necesidades de conciliación,

Síguenos en...

con lo cual los siete cajeros restantes tendrían que hacer una mayor rotación en el turno de tarde para cubrir los 9 cajeros del centro de trabajo, por lo que efectivamente, se produce una necesidad organizativa de la empresa que se vería perjudicada en caso de establecer un turno fijo de mañana a la recurrente.

**PONENTE:**

*Don Álvaro María Hierro Fuster.*

**SENTENCIA**

Ilmos./as Sres./as  
SALA  
Presidente  
D./D<sup>a</sup>. ÓSCAR GONZÁLEZ PRIETO

Magistrados  
D./D<sup>a</sup>. JAVIER RAMÓN DÍEZ MORO  
D./D<sup>a</sup>. ÁLVARO MARÍA HIERRO FUSTER (Ponente)

En Las Palmas de Gran Canaria, a 27 de febrero de 2025.

En el recurso de suplicación interpuesto por D./Dña xxx contra Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria de fecha 17 de septiembre de 2024 dictada en los autos de juicio nº 0000789/2024-00 en proceso sobre Derechos, y entablado por D./Dña xxx contra D./Dña. DINOSOLSUPERMERCADOS SL.

El Ponente, el/la Ilmo./a Sr./a D./Dña. ÁLVARO MARÍA HIERRO FUSTER, quien expresa el criterio de la Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO****PRIMERO.**

Según consta en Autos, se presentó demanda por Doña xxx en reclamación de Derechos siendo demandada Dinosol Supermercados S.L. y celebrado juicio y dictada Sentencia desestimatoria, el día 17 de septiembre de 2024, por el Juzgado de referencia.

**SEGUNDO.**

En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La actora viene prestando servicios para la empresa demandada en la actividad de "SUPERMERCADOS", con la antigüedad, categoría profesional, salario y centro de trabajo:

14.10.2011 / Reponedora - Ayudante / 45,35 € - día/ Ingenio

La actora, percibe, sus emolumentos económicos mediante transferencia bancaria el último día del mes vencido.

La actora, ha venido trabajando, suscribiendo a tal fin Contrato Indefinido, a tiempo completo.

Con turnos y horarios, desde el año 2020 hasta el 03.06.2024, la actora viene prestando sus servicios profesionales con horarios de lunes a domingos, con días de libranza los viernes y domingos, de 4:30 a 12:50 horas.

Centro de trabajo: 9232 – Ingenio Grande.

SEGUNDO.- Con fecha de 14.06.2024, la actora solicitó a la demandada, su derecho, al disfrute de la CONCRECIÓN DE JORNADA, con el siguiente orden literal:

Síguenos en...

*“A LA ATENCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RRHH  
Muy Sr. Mío:*

*Con la presente, la que suscribe, NOMBRE Y APELLIDO xxx, trabajadora de esta empresa, con la categoría de ayudante de dependienta y, titular del NIF: xxx, con antigüedad de fecha 14/10/2011 me dirijo a Vd. Para comunicarle, mi voluntad, de solicitar, el derecho, al disfrute de CONCRECIÓN DE JORNADA.*

*Solicitando, siguiente horario y jornada: De lunes a viernes, con horario de 07:00 a 15:00 horas.*

*Con efecto de que dicha solicitud se realice a partir de 14/07/2024, petición basada en la necesidad de atender las necesidades de cubrir el cuidado directo de dos hijos menores de edad, a su cargo, (8 años y 2 años).*

*No puedo contar con mis padres ni con los padres del padre para el cuidado de mis hijos durante nuestra ausencia porque tienen que atender sus obligaciones laborales. Esta situación dificulta la posibilidad de conciliar mi vida familiar con la laboral.*

*Todo ello, de conformidad, con el artículo 34.8 ET (derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo para conciliar el trabajo con la vida familiar y personal) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de los correspondientes del convenio colectivo de aplicación”.*

TERCERO.- En fecha 05 de agosto de 2024 la empresa contesta ofertando como propuesta alternativa:

- Jornada laboral completa, en turno nocturno de 04:00 a 12:20 horas y las libranzas semanales de 48 horas.

- Jornada laboral completa, como Ayudante de Dependienta – Caja de 08:00 a 16:20 horas, excepto la realización de 4 tarde al mes en función de las necesidades organizativas del centro de trabajo y con las libranzas semanales de 48 horas.

- Jornada laboral a 20 horas, en el turno fijo de mañana, en una vacante de las tiendas que pudieran estas disponibles.

CUARTO.- La actora es madre de dos menores de 2 y 8 años, que se encuentran escolarizados.

QUINTO.- El padre de los menores tiene horario de lunes a viernes de 05:30 horas (de la madrugada) a 13:30 horas (del mediodía).

SEXTO.- En el centro de trabajo hay cinco personas trabajando de reponedores, todos ellos con horario de madrugada.

(testifical de D. xxx)

SÉPTIMO.- En el centro de trabajo hay 8 cajas y 9 cajeros. Dos cajeros tienen horario fijo de mañana por conciliación de la vida familiar. Los siete restantes cajeros tienen turno rotatorio de mañana y de tarde.

(testifical de D. xxx)".

### **TERCERO.**

El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

“Que DEBO DESESTIMAR y DESESTIMO la demanda interpuesta por Dña. xxx contra DINOSOL SUPERMERCADOS S.L., y por ende absuelvo a la demandada de todos los pedimentos efectuados en su contra”

### **CUARTO.**

Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por la parte actora y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente. Señalándose para votación y fallo el día indicado.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO.**

Síguenos en...



La trabajadora presta servicios como reponedora-ayudante en el centro de trabajo ubicado en Ingenio de la empresa Dinosol Supermercados S.L. El trabajo se desarrolla en jornadas de lunes a domingo de 4:30 a 12:50 horas con libranza los viernes y domingos.

En fecha 14 de junio de 2024 la actora solicitó un cambio de jornada y horario pasando a prestar servicios de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas para atender al cuidado de sus dos hijos menores de edad de 8 y 2 años respectivamente.

La entidad empresarial, aduciendo razones organizativas, denegó tal petición, si bien ofreciendo alternativas y abriéndose a negociar con la trabajadora.

La sentencia de instancia desestimó la pretensión de la trabajadora y disconforme se alza en suplicación articulando dos motivos de censura jurídica, siendo impugnado el recurso de contrario.

## SEGUNDO.

Como censura jurídica y amparo en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS denuncia la recurrente la infracción de dos bloques normativos, de un lado los artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 30 y 32.2 g) del III Convenio Colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, S.L, y de la jurisprudencia. Y de otro el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y de la jurisprudencia.

En necesaria síntesis los motivos de censura jurídica consisten en que la parte recurrente interesa la revocación de la sentencia de instancia al considerar que se ha producido la infracción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por entender que ha sido indebidamente desestimado por el juzgador de instancia.

La sentencia tras analizar horarios y disponibilidad de ambos progenitores sostiene que la propuesta empresarial, consistente en un turno de mañana de 08:00 a 16:20 horas, de lunes a domingo, con la realización de cuatro tardes al mes según necesidades organizativas y con libranzas semanales de 48 horas ofrece a la trabajadora la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar de manera efectiva.

Argumenta que dado que el padre de los menores tiene un horario de 5:30 a 13:30 horas, la actora al iniciar su jornada a las 8:00 horas podría llevar a sus hijos al colegio antes de comenzar su jornada laboral, encargándose el otro progenitor de recogerlos a su salida y atenderlos por las tardes. Teniendo en cuenta además que la actora terminaría su jornada laboral a las 16:30 horas con lo cual también podría participar en las actividades vespertinas de los menores excepto en las cuatro tardes al mes en que tendría que trabajar.

Por lo que respecta a la libranza los fines de semana la sentencia de instancia subraya su injustificación, pues el padre no trabaja los sábados y los domingos por lo que puede atender a los hijos en ausencia de la madre.

Añade además que la solicitud de la trabajadora implicaría un desequilibrio significativo en la organización de los turnos pues se produciría un incremento del número de cajeros con turno fijo de mañana, lo cual generaría una sobrecarga en los turnos de tarde, ya que habría menos personal disponible para cubrirlos, y limitaría la posibilidad de rotación equitativa entre todos los trabajadores.

Sin embargo, la recurrente defiende que las circunstancias del padre de los menores en este caso serían irrelevantes, y que en todo caso se ha acreditado que la actora convive con los mismos de manera que existe una obvia y evidente necesidad de modo que en los horarios de tarde y los sábados se hace necesaria la ayuda de una tercera persona.

Sostiene además que el exceso de personal en el turno de mañana no colma la exigencia de acreditar la imposibilidad aducida por la empresa siendo preciso expresar las razones concretas por las que en atención al volumen del personal de la demandada, las características del servicio que presta, la afluencia de clientes en determinadas franjas u otras circunstancias resulta imposible la concreción solicitada o irroga perjuicios de imposible reparación a la organización empresarial.

El actual 34.8 el Estatuto de los Trabajadores establece un nuevo derecho de conciliación, condicionado a la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación solicitada y atendidas las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En términos absolutos, cualquier medida tendente a hacer efectivo el derecho a la conciliación resultaría razonable, salvo que obedeciera al mero capricho o a un ejercicio abusivo del derecho no susceptible de tutela. Sin embargo, no nos encontramos ante un derecho subjetivo absoluto, sino condicionado atendiendo a parámetros de proporcionalidad, en su pugna con el derecho de

Síguenos en...



libertad de empresa, organización y dirección empresarial, también de proyección constitucional, y sin desprestigiar derechos de terceros que pudieran verse afectados, cuya incolumidad ha de garantizarse salvo que deban ceder ante derechos de preferente protección. Y en esta pugna, se ha de descender al caso concreto a los efectos de dilucidar si el sacrificio que comporta la efectividad de los derechos conciliatorios se encuentra justificado.

No existe una libre configuración de la jornada de trabajo por parte de la persona trabajadora (SSTS TS 13-6-08), ni un derecho de modificación unilateral, sino el derecho a iniciar una negociación de buena fe que deberá ser aceptada por el empresario con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio, planteando cambios con efecto útil para el interés de cuidado, en el ámbito de unos límites intrínsecos que se identificarían con un uso abusivo o injustificado del derecho tanto desde el punto de vista del sujeto causante como desde la perspectiva temporal ante una necesidad colmada, y unos límites extrínsecos, ante la imposibilidad de exigir a la empresa aquello que sea irrazonable o desproporcionado, tanto desde un punto de vista organizativo como de acopio y disposición de recursos materiales y personales, siguiendo la máxima de la inexigibilidad de las obligaciones de imposible cumplimiento.

Y si bien la consideración superior del derecho de la persona trabajadora frente a los intereses empresariales es el criterio judicial más invocado, ello no excusa el agotamiento de la diligencia exigible a quien pretende configurar su tiempo de trabajo frente, en contra o a pesar de las facultades organizativas de la entidad empresarial. Esa diligencia, inherente al concepto de buena fe, se correspondería con el suministro de cuanta información personal resulte de interés para la identificación del derecho, la graduación de su preferencia y su reconocimiento y efectividad frente a la organización empresarial, entre otra, la relativa a la condición de madre, padre y la relación de cuidados cuya satisfacción se pretende, las circunstancias personales y profesionales, en particular aquellas que configuraran un mejor derecho frente a hipotéticos afectados, las circunstancias personales del sujeto causante que acrediten el interés, así como los datos referentes a la concreción del horario o periodo de disfrute que se pretende. Y atendida tal diligencia, si la denegación empresarial no se funda en una causa organizativa reforzada, hemos de entender que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores prioriza la posición del titular del derecho de conciliación a la adaptación razonable. Información que se ha de extender no solo a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, sino también a las del otro progenitor en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, la corresponsabilidad, tal y como establece igualmente el Tribunal Constitucional en sus sentencias 26/2011 de 14 de marzo de 2011 y 119/2021, de 31 de mayo de 2021.

En la pugna de los derechos en conflicto, su judicialización implicará, según la doctrina constitucional recogida en la conocida STC 3/2007, ponderar todas las circunstancias concurrentes, destacando entre ellas a juicio del TC, las "dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa". Por tanto, corresponderá al empresario demostrar en estos casos, el perjuicio organizativo o/y económico que le supondría la aceptación de la concreción horaria que pretenda la trabajadora.

En el supuesto de autos son varios los elementos cuya concurrencia se debe analizar, a saber, por una parte la necesidad de la recurrente y por otra la imposibilidad de la empresa, y como bien analiza la sentencia de instancia, no se aprecia la primera y concurre la segunda.

En contra del criterio de la recurrente procede analizar las circunstancias afectantes al progenitor no solicitante a los efectos de conocer el alcance de la denominada "corresponsabilidad", soporte de los derechos de conciliación tal y como se desprende de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, al proceder a la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Conocimiento que ya venía exigiendo el Tribunal Constitucional en sus sentencias 26/2011 de 14 de marzo de 2011 y 119/2021, de 31 de mayo de 2021, al igual que lo hace la Sala IV del Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de abril de 2023, rec. 1040/2020, al expresarse en los siguientes términos: "... de conformidad con la jurisprudencia constitucional, han de ponderarse las circunstancias personales y familiares, así como la situación laboral del otro progenitor." Asumir posición distinta sería contradecir postulados constitucionales sin soporte argumentativo para ello.

Y desde esta premisa la solicitud de la trabajadora no es razonable y proporcionada a sus necesidades familiares. Y ello dado que la actora con un horario de entrada a las 8:00



horas podría llevar a sus hijos al colegio, recogerlos a la salida el otro progenitor y salvo las cuatro días al mes con horario de tarde podrá estar con sus hijos.

Respecto a la libranza los fines de semana puesto que el padre de los menores libra los sábados y domingos la solicitud de la actora se revela totalmente innecesaria.

De este modo la necesidad se encontraría colmada y el interés de los menores protegido.

Así mismo, el recurrente indica que la empresa no tendría problema organizativo alguno, sin embargo como se razona en la sentencia de instancia atender a lo solicitado por la trabajadora implicaría un desequilibrio significativo en la organización de los turnos. Se produciría un incremento del número de cajeros con turno fijo de mañana que pasaría a ser tres pues dos de ellos disfrutaban de un turno fijo de mañana por necesidades de conciliación, con lo cual los siete cajeros restantes tendrían que hacer una mayor rotación en el turno de tarde para cubrir los 9 cajeros del centro de trabajo, por lo que efectivamente, se produce una necesidad organizativa de la empresa que se vería perjudicada en caso de establecer un turno fijo de mañana a la recurrente.

Por ende, no existiendo una necesidad razonable y proporcional de la trabajadora a la medida solicitada tras haberse ofertado una alternativa ajustada a sus necesidades familiares y existiendo una dificultad organizativa no cabe sino la desestimación del recurso.

Expuesto lo que antecede, se desestima este motivo de censura jurídica y por ende se confirma la sentencia de instancia.

### TERCERO.

La desestimación del recurso, de conformidad con lo establecido en el artículo 235.1 LRJS, no implica en el presente caso la expresa imposición de condena en las costas del recurso a la parte vencida en el mismo, al ser beneficiario de justicia gratuita, ex artículo 2.d) Ley 1/1996.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

### FALLAMOS

DESESTIMAR el recurso de suplicación interpuesto por D xxx contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de los de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 17 de septiembre de 2024, dictada en autos nº 789/2024, confirmando la misma en su integridad.

Sin costas.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

### ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe **Recurso de Casación para Unificación de doctrina**, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Las Palmas n º7 3537/0000/66/1760/24 pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Síguenos en...



Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y librese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

