

DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA

ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II.- ADAPTACIÓN DE JORNADA.....	5

I. INTRODUCCIÓN

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades, modificó la redacción del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo, según su exposición de motivos, de remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La modificación de dicho artículo estableció un procedimiento a seguir para el caso de que no estuviera previsto ninguno en la negociación colectiva, de manera que esta omisión no significara la imposibilidad de ejercer el derecho como venía sucediendo ante la falta de regulación; así como aclaró el procedimiento judicial a instar por la persona trabajadora ante la negativa de la empresa.

El tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la llamada “jornada a la carta”, más de tres años, permite establecer los rasgos principales de esta medida de conciliación de la vida personal y familiar, así como los requisitos que se están exigiendo en los tribunales para dar curso a las solicitudes de adaptación.

No se pretende, con la ficha actual, sintetizar toda la doctrina al respecto, pero sí facilitar un recorrido por las sentencias que se han ocupado de las cuestiones más relevantes.

II.- ADAPTACIÓN DE JORNADA

Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

El texto vigente del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores establece lo siguiente:

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

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.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

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.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Sobre la primera sentencia elegida, de la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 19 de enero de 2021, recurso n.º 637/2020. Ponente: Ilmo. Sr. D. José Enrique Mora Mateo,** existe un estudio realizado por la profesora Viqueira Pérez, publicado en la **Revista de Jurisprudencia Laboral – número 4/2021 del BOE.** En el supuesto examinado, la trabajadora venía disfrutando de una reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales desde enero de 2017, aunque sin concreción horaria. La trabajadora había prestado sus servicios desde la reducción en distintos turnos de mañana, tarde y noche.

El 17/02/2020 solicitó una concreción de la jornada de trabajo, para poder desarrollar la misma en horario de 9.30 a 16:30 cualquier día de lunes a domingo,

conforme a lo previsto en el art. 35 del Convenio Colectivo.

Mediante carta de fecha 16 de marzo de 2020, entregada a la trabajadora el siguiente día 17 de marzo sin realizar negociación alguna ni proponer alternativas, la empresa responde de forma negativa a la solicitud en los términos interesados:

Se indica que no es posible concretar su horario de forma sostenida de manera continuada, por ser un horario fuera de su jornada ordinaria. Se indica que se ha venido realizando un esfuerzo en la planificación para facilitar el horario flexible fuera de la jornada ordinaria. Por tanto, en atención tanto a las necesidades organizativas de la sección en la que trabaja la demandante, como por la jornada ordinaria que viene realizando.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, por una parte, se detiene en la dinámica del derecho, dedicando a ello el Fundamento de Derecho Cuarto:

CUARTO.- Del contenido del art. 34 .8 del ET, resalta, además de su concepción como un derecho de la persona trabajadora:

*- la importancia de que se produzca un **proceso negociador** entre empresa y trabajador, y que la **negociación sea efectiva**, proponiéndose alternativas. El pfo 3º art. 139.1.a LRJS establece que "El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio"*

*- que las partes se esfuercen en **justificar los motivos** que fundamentan su posición, así como los perjuicios que padecerían si no se aceptara su propuesta.*

- que las alternativas sean motivadas, en el sentido de razonables y satisfactorias.

- que la eventual negativa de la empresa sea igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

La jurisprudencia constitucional precedente en materia de conciliación familiar tiene declarado que resulta necesario tener en cuenta el número de hijos, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral del cónyuge y la posible incidencia que la denegación pueda tener para conciliar su actividad profesional con el cuidado de sus hijos (STC 26/2011).

Y, a su vez, el ATC 1/2009 dice: "En relación con la distribución de la carga probatoria es de señalar que valorar las circunstancias concurrentes desde la perspectiva de la trabajadora no implica que ésta tenga que aportar prueba alguna referida a eventuales circunstancias específicas dentro de su esfera íntima, personal o familiar, que puedan justificar una forma determinada de proceder a la reducción de su jornada. Tal perspectiva de análisis es, por lo pronto, ajena a la regulación legal de la institución y, desde luego, a lo resuelto en nuestra Sentencia [STC 3/2007]"

En definitiva, como apunta la doctrina, (Casas Baamonde, "Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez". Derecho de las Relaciones Laborales, n. 10) "debe exigirse una ponderación de los derechos fundamentales en conflicto y encontrar criterios practicables que permitan la conciliación de las medidas de compatibilidad de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las necesidades empresariales, atendiendo a la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y evitando su restricción

injustificada y desproporcional".

Una vez sentadas sus bases, en el Fundamento de Derecho Quinto se entra en el fondo del asunto, para establecer lo siguiente:

Además de la ausencia del proceso negociador y de la oferta de alternativas que exige la ley y que debería haber respetado y cumplido la empresa, concurre en el caso que la trabajadora acredita una situación objetiva de necesidad de conciliación, dadas las características del horario de trabajo del cónyuge, y la empresa no ha demostrado que a su petición se opongan objetivas y razonables necesidades organizativas o productivas, pues no lo es la única esgrimida de que las tardes de los sábados sean los momentos de mayor afluencia de clientes, puesto que frente a este hecho debería haber razonado y probado la empresa la imposibilidad de cubrir su puesto esas tardes con otro personal de la plantilla. Además, consta que en la sección de la trabajadora hay 7 personas adscritas y ninguna de ellas tiene adaptación de jornada vigente.

En conclusión, la adaptación solicitada resulta razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora, y la negativa de la empresa no ha sido razonablemente justificada en sus necesidades organizativas o productivas.

La sentencia hace hincapié, por tanto, en la importancia de **que se produzca un proceso negociador entre empresa y trabajador, en que la negociación sea efectiva y se propongan alternativas razonables; y que la eventual negativa de la empresa sea justificada. Por otra parte, es la empresa la que tiene que alegar y probar la causa objetiva que impide acceder al derecho y, en el caso concreto, el tribunal considera**

que la causa alegada es insuficiente.

En el caso resuelto por la *sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 25 de mayo de 2021, recurso n.º 335/2021. Ponente: Ilmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Mejuto*, la actora solicita por escrito que se le conceda la reducción de jornada para atender al cuidado de sus dos hijos menores. Además, también con fecha de efectos 1 de noviembre de 2019, en aplicación de los preceptos referidos del convenio colectivo, solicita el traslado al centro de trabajo ubicado en la localidad en la que reside con su familia. Las partes llegan a un acuerdo en relación a la reducción horaria solicitada por la actora, pero no en cuanto al traslado del centro de trabajo.

La sentencia resuelve primero una cuestión procesal alegada por la empresa recurrida, como es el hecho de haber alegado por primera vez la trabajadora el artículo 34.8 del ET en el recurso de suplicación, lo que la empresa considera que modifica la causa de pedir de la demanda. Al respecto, el TSJ dice lo siguiente:

...las demandas laborales no exigen –con las excepciones previstas en la norma procesal (y ésta no lo es)– expresar cuál es la normativa que ampara el suplico (artículo 80 LJS), sino solamente fijar la «enumeración clara y concreta de los hechos sobre la que versa la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas». Ello implica acudir a la configuración de la pretensión deducida de los hechos y alegaciones de la demanda (y su delimitación sucesiva en la ratificación y conclusiones) para constatar si el derecho regulado en dicho precepto estatutario se estaba reclamando. La lectura de esa demanda –pese a que en la Sentencia de Instancia no se refiera a él– revela –a lo que creemos– que la actora estaba planteando un derecho

de conciliación de su vida personal, familiar y laboral (véanse los hechos quinto y sexto), que parecen encajar en las previsiones del artículo 34.8 ET...

Y, a partir del Fundamento de Derecho Sexto, entra en el fondo del asunto, para plantearlo alrededor de cuatro preguntas:

En este punto son cuatro las preguntas que nos suscita la pretensión de la actora sobre esta base normativa; cuatro de respuesta sucesiva y excluyente, de manera que solamente en caso de resultar afirmativa la anterior se podría atender la siguiente; a saber: ¿podemos incluir dentro de «la forma de prestación» el lugar o centro de trabajo? ¿Tendría la actora derecho al cambio de centro de trabajo en las condiciones convencionales y estatutarias? ¿Existían vacantes en el centro de trabajo de DIRECCION000 al tiempo de la solicitud? Y, ¿cuál es el derecho prioritario en el caso de confrontación entre el de conciliación de la vida familiar y el de la estabilidad en el empleo de un trabajador temporal que ve transformado su contrato en uno indefinido? A cada una de ellas responderemos sucesivamente y –lo adelantamos– de forma afirmativa, lo que implicará la estimación del recurso.

La respuesta, ya se ha adelantado, es afirmativa, entendiendo el tribunal que:

3.– Por lo tanto, el artículo 34.8 ET ampara un cambio de centro, por mor de la conciliación familiar, sin duda, aunque ahora habrá que proyectar los asertos anteriores sobre el supuesto de hecho presente: 1) trabajadora con hijos menores de doce años; 2) su centro de trabajo está en Lugo; 3) su domicilio familiar está en DIRECCION000; 3) en dicha localidad hay un centro de su empleadora; 4) la recurrente solicitó la concreción horaria y traslado de centro, llegándose a un acuerdo sobre la primera petición, pero sin responder a la segunda; y 5) en aquel centro de DIRECCION000, al menos en una ocasión

posterior a dicha solicitud, se transformó un contrato temporal en indefinido a tiempo completo.

Esta sentencia también ha sido objeto de estudio publicado en la *Revista de jurisprudencia laboral n.º 6/2021*, a cargo del profesor Rojo Torrecilla.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha emitido varias sentencias sobre la cuestión, entre las que destacamos, por la utilización de un argumento que también se considera en la sentencia del TSJ de Aragón (aunque esta da la razón al trabajador y la de Madrid deniega la adaptación), como es el hecho de que el otro progenitor puede cuidar de los hijos por la tarde, la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de abril de 2020, recurso n.º 49/2020. Ponente: Ilmo. Sr. D. José Ramón Fernández Otero.**

La sentencia establece lo siguiente:

TERCERO: Ya por 193 c) se denuncia la infracción de los artículos. 34.8 y 37.5 y 6 del ET y 2 de la Ley 39/99, 14 y 39.3 de la CE y LO 3/2007, insistiendo en que la actora necesita las tardes para poder atender a su hija. A tal efecto, hay que partir de la base de que aunque la actora ostenta el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, esta adaptación debe ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa, como dice el precepto estatutario, y esto significa que la concreta adaptación no depende del arbitrio o decisión unilateral de quien lo solicita sino que exige, dada la pluralidad usual de posibilidades, un criterio de ponderación o adecuación de la necesidad de conciliación, que ha de satisfacerse y la

necesidad de restringir al mismo el perjuicio productivo u organizativo empresarial que derive. Y esta ponderación es la que efectúa la sentencia a la vista de las circunstancias fácticas que identifica, siendo de destacar la posibilidad de atención del cónyuge los sábados y domingos y la falta de acreditamiento de que no pueda hacerlo de forma usual el resto de la semana dada la escasa frecuencia de su obligación de trabajar. No pareciendo necesario que la actora que trabaja de lunes a domingo pretenda suprimir los días en que su cónyuge puede suplirla en su atención a la menor. La sentencia no deniega el derecho de la actora, sino sólo la específica fórmula que modificación que de forma taxativa propone (de hecho la juzgadora de instancia indica como posible una fórmula alternativa).

No consta, en realidad, en el procedimiento, que la jornada del otro progenitor sea “escasa”.

Sin perjuicio de esta cuestión de valoración de la prueba, parece que ambas sentencias consagran una visión del tribunal sobre el derecho a conciliar no tanto como un derecho de la persona trabajadora para estar con sus hijos, sino más bien un derecho encaminado a que los hijos estén supervisados en todo momento por algún adulto cercano. Concebido así, cuando se acredita la existencia de dicha supervisión y vigilancia, no existe el derecho a la adaptación de jornada para conciliación de la vida personal con el trabajo.

La sentencia del *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de diciembre de 2020, recurso n.º 1186/2019. Ponente: Ilma. Sra. D.ª María Aurora de la Cueva Aleu,* en cuanto a la concepción del derecho establece lo siguiente:

Por el contrario el derecho de adaptación establecido en el art. 34.8 del ET

como derecho a modificar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (introducido por el RD Ley 6/2019 con vigencia desde 08 de Marzo de 2019), queda sujeto, caso de no existir acuerdo colectivo o individual, a su exigencia en sede judicial, que deberá ponderar los bienes e intereses confrontados, el del trabajador y el de la empresa, bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad, siendo en consecuencia un derecho "condicionado"; por tanto, no se reconoce un "derecho a adaptar" sino que se reconoce una expectativa de derecho, de tal forma que, ante ausencia de negociación colectiva que recoja los términos del ejercicio de este "derecho a solicitar" la adaptación de la jornada, se podrá solicitar a la empresa aquella siempre que sea razonable y proporcional (es decir, que la medida pretendida cumpla su finalidad, no amparándose solicitudes desmedidas o carentes de conexión con el derecho jurídicamente protegido), ponderando los intereses del propio trabajador y de la propia empresa (necesidades organizativas o productivas).

En cuanto al proceso de concesión del derecho, considera que existe una obligación de negociación aunque no se haya regulado en el convenio colectivo:

El art. 34.8 ET establece que los convenios colectivos "pactarán" los "términos de su ejercicio" y ante la ausencia regulación en el convenio de aplicación relativa a la adaptación de la jornada, debe acudir a la norma estatutaria que establece por tanto una auténtica obligación de negociación a la empresa una vez solicitado el derecho de conciliación.

En estos casos, los trabajadores deben acreditar que la adaptación es necesaria para la efectiva conciliación y estas deben ser "ser razonables y proporcionadas "en relación con las necesidades de la persona trabajadora y

las necesidades organizativas o productivas de la empresa, por tanto las necesidades giran sobre el titular del derecho y no de un tercero.

Y resuelve la concreta petición estimándola puesto que la trabajadora ha acreditado *que concurre un interés en la solicitud que la trabajadora efectúa a la empresa al tener una hija menor de 12 años, nacida el NUM000 de 2018 (al tiempo de plantear la demanda tenía menos de un año) y su necesidad de atención, lo que no le resulta compatible con los turnos adjudicados por la demandada, sin que sea óbice para ello el hecho alegado por la demandada de que no se haya aportado la matrícula de la menor en la escuela infantil pues, es obvio que encontrándose de baja la demandante, no acuda el menor de un año de edad a la escuela infantil, y sí prevea ante su incorporación la necesidad de llevar al menor a la misma.*

Mientras que por la empresa no se ha acreditado la existencia de una imposibilidad real de adaptar el horario laboral de la actora *sin que tampoco el dato de que la carga de trabajo sea superior en la franja de tarde signifique que el horario laboral de la actora no pueda adaptarse, pues para ello sería necesario además que contando con todo el personal disponible tal atención no resultase posible, no habiéndose acreditado haber explorado o indagado todas las posibilidades razonables de realizar los ajustes necesarios, incluso contando con el posible ofrecimiento voluntario de otros trabajadores, para hacer viable dicha adaptación horaria".*

La **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de junio de 2020, recurso n.º 1049/2019. Ponente: Ilmo. Sr. D. Fernando Muñoz Esteban,** concibe el derecho de la siguiente manera:

Quiere ello decir que estamos ante una diversa regulación, según que lo

pretendido sea una reducción de la jornada, o una distribución de la misma en un determinado horario. En este segundo caso, realmente no existe lo que se podría contemplar como un reconocimiento de un derecho efectivo tangible y exigible, en cuanto que la remisión bien a la negociación colectiva o al acuerdo individual para su efectiva implantación, comporta que ha de estarse necesariamente a lo que pueda estipularse al efecto, pues de no existir ningún pacto estaríamos, de una parte, ante un derecho carente de todo contenido eficaz, y de otra, ante un llamamiento, una invocación a los interlocutores sociales, y a empresarios y trabajadores, para que hagan algo que, incluso sin la existencia del precepto, podían ya hacer, como es negociar esa posibilidad de conciliación, que no está sujeta en realidad a mínimos legales de clase alguna.

Igualmente, sobre la existencia del derecho a la adaptación de jornada, considera que:

...no puede afirmarse sin más la existencia de un derecho del trabajador al cambio de turno alegando razones de conciliación familiar cuando la empresa justifique las razones para negar ese cambio, debiendo ponderarse en todo caso los intereses en conflicto y las circunstancias concurrentes, valorando singularmente la efectividad que pueda tener la decisión que se adopta, tanto en la esfera personal y familiar del trabajador como en la organización y funcionamiento interno de la empresa (STC 3/2007, de 15 de enero).

Y así, según se indica en la sentencia recurrida, en el caso de autos la norma convencional que rige la relación laboral no contiene regulación expresa sobre el derecho a la concreción horaria, no habiéndose probado por la actora la necesidad objetiva de la jornada que solicita (que supondría en definitiva

una reducción de la jornada diaria que realiza, aun cuando la actora insiste en que no es de su interés solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijo conforme al artículo 37.6 ET), mientras que la empresa sí ha acreditado la imposibilidad de atender el horario que solicita la demandante, ya que éste no existe en el centro de trabajo de la actora ni se puede crear un turno de trabajo para ella sola, que, como es lógico, perjudicaría al servicio, al horario y al resto de la plantilla.

En la sentencia del **Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de noviembre de 2020, recurso n.º 262/2020. Ponente: Ilmo. Sr. D. José Ignacio de Oro-Pulido Sanz,** la petición se resuelve a favor de la trabajadora por no haberse acreditado la celebración del período de negociación previsto en el Estatuto de los Trabajadores, pero sin reconocimiento de violación de derechos fundamentales por cuanto que no se aprecia ánimo discriminatorio en el empleador, lo que resuelve con escuetísimo argumento:

Esta Sala entiende que la decisión del AYUNTAMIENTO DE DIRECCION000 no se ajusta a la legalidad ordinaria examinada desde la perspectiva legal y constitucional antes reseñada, pues de una parte, entendemos que el artículo 37 debe interpretarse en relación con el artículo 34.8 y en este precepto se exige que la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abra un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días y aquí no ha existido por lo que ante el incumplimiento de esta formalidad, se debe acceder a la pretensión de la demandante, precisando tan solo que no se puede tener en cuenta la alegación que realiza la actora conforme es víctima de violencia de género, pues se trata de un hecho que no figuraba en la demanda, ni tampoco que uno de los hijos padece el síndrome de DIRECCION004, pues ello debe

dictaminarse por un médico neurólogo, no siendo suficiente que un psicólogo afirme que presenta un perfil compatible con de DIRECCION004 , sin perjuicio de que el tratamiento médico en estos supuestos vaya también acompañado de tratamiento psicológico.

Sentado lo establecido en el relato fáctico, entendemos que en el supuesto de autos no procede la indemnización a favor de la actora, pues no se observa un ánimo discriminatorio por parte del Ayuntamiento.

En cambio, el Juzgado de lo Social n.º 42 de Madrid, en la reciente **sentencia de 8 de marzo de 2022, en el procedimiento 147/2022. Ponente: Sra. D.ª Belén Tomás Herruzo**, ha concedido la adaptación de jornada junto con una indemnización de 2.000,00€ por los siguientes motivos:

- a) no haberse producido negociación o, al menos, no haberse acreditado. En este sentido, los efectos del incumplimiento por parte de la empresa de abrir un procedimiento de negociación, son los siguientes:

si el proceso de negociación tiene como finalidad valorar la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud atendiendo a las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, y la empresa ha incumplido la obligación legal de negociar y dar una respuesta expresa y razonada, no podrá en el acto de la vista hacer valer causas organizativas o productivas que no hayan sido expuestas en el procedimiento previo de negociación, pues de lo contrario el incumplimiento de la empresa de negociar y valorar la petición no encontrará represión, vaciando de contenido dicha obligación legal.

b) Los motivos aducidos por la empresa en el acto de la vista, al margen de no haber sido opuestos por la demandada en la preceptiva fase negociadora de la adaptación solicitada, tampoco hubieran servido para sostener una causa organizativa que justificara la denegación de la adaptación pretendida por la demandante, o una alteración de los términos de su disfrute:

Se desconoce, pues ni siquiera se alega, el número de personas que trabajan en cada centro de trabajo, tanto en el que presta servicios la trabajadora, como en los otros respecto de los que indica preferencia; las jornadas y horarios de tales personas, las necesidades de cada turno, la posibilidad de que la jornada que la trabajadora venía realizando durante los sábados y domingos (de corta duración atendiendo a la parcialidad de su contrato) pudiera ser cubierta con una reorganización de turnos de la plantilla del centro de trabajo.

c) Sobre si el derecho a la adaptación de jornada incluye la posibilidad de cambio de centro de trabajo, la sentencia recurre a la ya comentada del TSJ de Galicia de 25 de mayo de 2021, para concluir que es posible dicho cambio conforme a la argumentación de dicha sentencia, que la magistrada comparte plenamente.

d) Por último, en cuanto a la violación de derechos fundamentales, la sentencia entiende producida esta y concede la indemnización solicitada porque:

La persona trabajadora a lo que tiene derecho es a solicitar la adaptación y a que dicha solicitud abra un proceso de negociación que finalice con

una resolución motivada y razonada, lo que determinará que, cuando no se observe tal obligación y se obvие injustificadamente un derecho -el de solicitar la adaptación- directamente vinculado con derechos de conciliación, además de aquélla infracción legal se haya vulnerado, también, el derecho fundamental a la no discriminación por razón de circunstancias familiares, y en este caso a la no discriminación por razón de sexo, que protege el artículo 14 CE.

En Madrid a 15 de junio de 2022

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID

C/ SERRANO 9, BIBLIOTECA

TLF: 91 788 93 80

RESUELVE TUS CONSULTAS EN LA UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA. ACCEDE DESDE LA WEB
icam.es – ÁREA RESERVADA – FORMACIÓN BIBLIOTECA – CONSULTAS PROCESALES