¿La prueba de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral exige demostrar la situación laboral del otro progenitor? (A propósito de la STSJ de Murcia, de 15 de abril de 2025, rsu. 844/2023)

Does the test of the reconciliation needs of the worker to exercise the rights of balancing family and work life require demonstrating the employment situation of the other parent? (regarding the STSJ of Murcia, of April 15, 2025, rsu. 844/2023)

Inmaculada Hernández Morales
Profesora asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0009-0008-4913-206X

Cita Sugerida: HERNÁNDEZ MORALES, I.: «¿La prueba de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral exige demostrar la situación laboral del otro progenitor? (A propósito de la STSJ de Murcia, de 15 de abril de 2025, rsu. 844/2023)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria nº 3 (2025): 181-190.

Resumen

La STC 26/2011, de 14 de marzo hace referencia a la "situación laboral del otro progenitor", como circunstancia que ha de ser valorada por los órganos judiciales para apreciar la existencia de las necesidades de conciliación y su razonabilidad. No obstante, dicha valoración puede atentar contra el derecho fundamental a la intimidad familiar (art. 18 C.E.). Este artículo tiene por objeto realizar un análisis de la STSJ de Murcia de 15 de abril de 2025 que tiene en cuenta la situación laboral del otro progenitor con aplicación de criterios interpretativos como el de la perspectiva de género y el interés superior del menor.

Abstract

The STC 26/2011, of March 14, refers to the "employment situation of the other parent" as a circumstance that must be evaluated by the judicial bodies to assess the existence of the needs for reconciliation and their reasonableness. However, such an evaluation may infringe upon the fundamental right to family privacy (art. 18 C.E.). This article aims to analyze the STSJ of Murcia of April 15, 2025, which takes into account the employment situation of the other parent, applying interpretive criteria such as the gender perspective and the best interests of the child.

Palabras clave

conciliación de la vida familiar y laboral; carga probatoria del demandante; corresponsabilidad; perspectiva de género

Keywords

reconciliation of family and work life; proof of the claimant; co-responsibility; gender perspective

1. IDENTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL COMENTADA

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

Número de resolución judicial y fecha: núm. 457/2025 de 15 de abril de 2025. ECLI: ES:TSJMU:2025:727.

Ponente: Mariano Gascón Valero.

2. HECHOS Y PROBLEMA SUSCITADO

El trabajador demandante, maquinista, con antigüedad en la empresa desde 15 de noviembre de 2022 y con asignación transitoria de centro de trabajo en la provincia de Murcia, es padre de dos hijos y tiene en acogimiento familiar permanente a su sobrina desde 2015. Los tres son menores de doce años en el momento de la solicitud. La menor acogida tiene reconocido por sentencia de 13 de marzo de 2020 un régimen de visitas a favor de su abuela y madre, a través de un punto de encuentro sujeto a supervisión, en la provincia de Madrid, cada dos semanas, según calendario anual prefijado. En fecha 28 de marzo de 2023, el trabajador solicita a la empresa para la que trabaja la adaptación de la jornada, en su vertiente geográfica, de conformidad con el art. 34.8 ET, consistente en el cambio a otro centro de trabajo de los que tiene la empresa en la provincia de Madrid.

El cónyuge del trabajador tiene desde 2021 una relación laboral con una empresa con domicilio en Madrid y jornada de 35 horas semanales.

La empresa deniega la medida solicitada por la existencia de un proceso reglado y objetivo en la empresa para la movilidad geográfica del colectivo de conducción al que pertenece el trabajador y ante la imposibilidad de atribuirle una plaza con carácter definitivo en Madrid, pues "*habría al menos 5590 trabajadores con mejor derecho al de Vd. de cara a la participación en futuras convocatorias de movilidad"*.

El trabajador, ante la respuesta empresarial, solicita su traslado a Madrid pero con carácter temporal, no definitivo, hasta que los menores cumplan la edad de doce años.

La empresa vuelve a denegar el traslado por razones objetivas, pues ello supondría reducir el servicio prestado a los clientes en su actual centro de trabajo, a lo que añade el mejor derecho de otros dos trabajadores pendientes de traslado a Madrid, que han obtenido plaza en las últimas convocatorias de movilidad geográfica y a las que el demandante se presentó habiendo quedado "sin plaza". En dicha convocatoria se ofertaron 80 vacantes en la provincia de Madrid, siendo asignadas finalmente 121.

Disconforme con ello, el trabajador interpone demanda en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que es estimada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cartagena, mediante sentencia de fecha 29 de septiembre de 2023 en la que se declara el derecho del actor "a su traslado temporal a un puesto de trabajo en las residencias que tiene la empresa en Madrid por razón de conciliación de su vida familiar y laboral mientras permanezcan las circunstancias en que se ha reconocido y sin perjuicio de su obligación de participar en las convocatorias de movilidad geográfica que durante dicho periodo convoque la empresa", condenando a la demandada igualmente a abonar al demandante la cantidad de 7.500,00 euros en concepto de indemnización por daños morales. Frente a dicha resolución se anunció y formalizó recurso de suplicación por la condenada, que fue objeto de impugnación por la contraparte.

3. POSICIÓN DE LAS PARTES Y NORMATIVA APLICABLE AL CASO QUE SE DENUNCIA INFRINGIDA

La parte recurrente (la empresa) denuncia infracción del art. 34.8 ET, en cuanto a su interpretación y al alcance del derecho de conciliación (al entender que no está incluida en su redacción la adaptación del trabajo en la vertiente geográfica); en relación al requisito de existencia de negociación (alegando que sí ha existido negociación y no mera denegación de la medida por la empresa) y por último, respecto a la existencia de causas organizativas y productivas para la denegación del cambio de centro de trabajo. Todo ello en relación con la Directiva comunitaria aplicable en la materia, Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación de la vida familiar y la profesional de los progenitores y de los cuidadores. Igualmente denuncia la errónea aplicación de la doctrina sobre indemnización de daños y perjuicios en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto cita la STS (Social) de 25 de mayo de 2023, rcud. 1602/2020, en relación con el artículo 37.7 y el artículo 34.8 del ET, pues el mero hecho de que la empresa se niegue a adoptar la medida de conciliación solicitada no implica de forma automática la existencia de discriminación.

La parte recurrida (el trabajador) se opone al recurso.

4. DOCTRINA BÁSICA

4.1. Sobre el carácter recurrible de la sentencia y el ámbito y alcance del recurso

Antes de resolver sobre el fondo del asunto, el Tribunal de suplicación considera necesario realizar, con carácter previo, una precisión sobre el carácter recurrible de la sentencia de instancia y el ámbito al que se ha de extender el conocimiento de la Sala.

Afirma en primer lugar que es indudable la recurribilidad de la sentencia, de conformidad con el art. 191.3.f) LRJS, al incluir la demanda invocación de la vulneración de derechos fundamentales y aunque la modalidad procesal utilizada sea la del art. 139 LRJS (que se encuentra excluida, en principio, de recurso de suplicación por el art. 191.2.f) LRJS, salvo que se acumule a ella pretensión de indemnización de daños y perjuicios que exceda de 3.000 euros y deriven exclusivamente de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida o se acumule a ella, como en este caso, la alegación de vulneración de derechos fundamentales).

Tras ello, entra a abordar la segunda cuestión, de mayor calado, consistente en determinar si el ámbito del recurso de suplicación ha de limitarse a las cuestiones derivadas de esa lesión de derechos fundamentales y de su indemnización asociada o ha de extenderse también a las cuestiones de legalidad ordinaria. El Tribunal aplica para dar respuesta a esta cuestión la unificación de doctrina recopilada en la STS (Social) de 19 de octubre de 2022, rcud. 1363/2019, ECLI:ES:TS:2022:3879, de modo que, aunque la invocación conjunta de cuestiones relativas a la vulneración de derechos fundamentales suponga el acceso al recurso de las sentencias dictadas en modalidades procesales que, en principio no son recurribles, ello no puede derivar en un pronunciamiento del tribunal sobre las pretensiones de mera legalidad ordinaria ajenas a tales derechos fundamentales; pero sin que, por otra parte, la estricta aplicación de dicho criterio puede suponer una división de la continencia de la causa de forma artificiosa. Por tanto, y en adecuada aplicación de la anterior doctrina a este supuesto, el tribunal concluye que "la problemática de legalidad ordinaria relativa a la estricta cuestión de la procedencia o no de la medida de

conciliación, va en este caso unida de manera inseparable a los derechos fundamentales que se invocan en la demanda".

4.2. Sobre la cuestión de fondo

4.2.1. Sobre la movilidad geográfica como medida de conciliación

Una vez realizadas estas precisiones, prosigue, por tanto, con la decisión sobre todas las cuestiones planteadas y en primer lugar, sobre las condiciones laborales que son objeto de adaptación al amparo del art. 34.8 ET. Tras descartar claramente que el cambio de centro de trabajo solicitado pueda ser un supuesto de adaptación de jornada o de ordenación del tiempo de trabajo e incluso de trabajo a distancia, considera incluido el lugar de prestación de servicios "en la forma de prestación del trabajo"[1] y sin que el convenio colectivo aplicable, ni el plan de igualdad de género de la empresa circunscriban las medidas de conciliación al centro de trabajo donde se vienen prestando los servicios. Cabe añadir a las consideración del Tribunal que una interpretación restrictiva del art. 34.8 ET por parte de la negociación colectiva (de existir) merecería un control judicial de legalidad y/o constitucionalidad, teniendo en cuenta la estrecha relación entre el ejercicio de las medidas de conciliación y los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación por razón de sexo o de condición personal o situación familiar (art. 14 C.E.) .

4.2.2. Sobre la existencia de negociación entre las partes

Al respecto de si ha existido negociación o no entre las parte y apoyándose en las bases fácticas de la sentencia de instancia (al haber desestimado el primer motivo de recurso, que reclamaba la revisión hechos probados de la sentencia), se limita a indicar que, no existiendo en el Convenio Colectivo un sistema de negociación concreto, habrá de desarrollarse una negociación directa entre empresa y trabajador de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.8 ET, que considera "evidente" que en este caso no se ha producido.

4.2.3. Sobre las razones organizativas y productivas alegadas por la empresa

El Tribunal desestima igualmente este motivo de recurso al confirmar la ausencia de razones organizativas insalvables para denegar el traslado temporal del trabajador. Y ello porque, si bien es cierto que existe un proceso reglado de movilidad geográfica en la empresa, también lo es que el actor no lo evitó, presentándose a él sin obtener plaza y procediendo la empresa con posterioridad a asignar además de las 80 vacantes inicialmente ofertadas en Madrid, 41 vacantes más (hasta un total de 121) sin que conste la razón o motivo de dicha "ampliación"; por lo que concluye el tribunal que "el actor si habría podido tener acomodo al solicitar la medida de conciliación si el proceso de adjudicación final se hubiera ajustado a las 80 plazas ofertadas".

4.2.4. Sobre la procedencia de la indemnización de daños y perjuicios

Aplicando la doctrina contenida en la STS de 26 de abril de 2023, rcud. 1040/2020 el tribunal concluye que la negativa empresarial a la medida de conciliación de la vida familiar y laboral produjo unos daños y perjuicios indemnizables, reclamando el actor la indemnización de los daños morales sufridos, que el tribunal de instancia ha valorado en 7.500 euros. El Tribunal no

[1] Coincidiendo con el criterio de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 24 de marzo de 2023, rsu. 35/2023.

entra en mayores consideraciones pues el recurrente solo ha pedido que se declare improcedente la indemnización en sí misma, no su cuantía.

5. COMENTARIO

En la presente sentencia el tribunal de suplicación y tras determinar, con carácter previo, que su conocimiento se extenderá a todas las cuestiones planteadas en el recurso, despejando las dudas sobre este punto, procede a examinar los distintos motivos de impugnación de la sentencia, todo ellos relativos al fondo de la cuestión litigiosa.

En primer lugar, resuelve acertadamente sobre la posibilidad de incluir dentro de la expresión «la forma de prestación», el lugar de prestación de los servicios o centro de trabajo, pues resulta coherente con la doctrina constitucional STC 3/2007, de 15 de marzo (sobre la dimensión constitucional de los derechos de conciliación) y la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS[2],que apela a la resolución de cualquier duda interpretativa en esta materia a favor de la protección de la conciliación de la vida familiar y laboral y por tanto, de la operatividad del derecho fundamental implicado[3].Es cierto que, de todas las medidas de conciliación que se pueden solicitar, la de traslado de centro de trabajo es una de las que puede ocasionar mayores dificultades organizativas en la empresa o afectar al derecho de otros trabajadores, pero del marco normativo regulador de la conciliación de la vida familiar y laboral no cabe duda de que una interpretación favorable a su ejercicio es la única coherente con los parámetros de constitucionalidad.

La siguiente cuestión que resuelve el Tribunal es si ese traslado del centro de trabajo, en el supuesto concreto que nos ocupa, resulta razonable y proporcionado en relación con las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y con las organizativas de la empresa e incluso en relación con los derechos de otros trabajadores, que en los supuestos de traslado de centro de trabajo pueden resultar especialmente afectados.

Comienza valorando las necesidades organizativas de la empresa o el derecho de otros trabajadores a ese traslado y en este punto la solución nos parece clara, a la vista de que además de las 80 vacantes adjudicadas en la provincia de Madrid en el último concurso de movilidad geográfica convocado por la empresa, la empresa asignó 41 plazas más sin justificación de los motivos o razones de esos traslados; por lo que, existiendo necesidades de conciliación acreditadas por el trabajador, el argumento empresarial decae en su totalidad.

No obstante, no queremos pasar por alto dos circunstancias fácticas que concurren en la situación familiar del demandante y que se indican en los hechos probados de la sentencia: una es el empadronamiento de toda la familia del actor en Madrid y la otra es que el cónyuge del actor tiene una relación laboral con una empresa y trabaja en Madrid desde 2021. E interesan porque nos preguntamos si, de no haber realizado la empresa otras asignaciones de vacantes en la provincia de Madrid salvo las 80 ofertadas (y a las que el actor concurrió pero quedó sin plaza), ¿la situación laboral del cónyuge con residencia y trabajo en Madrid habrían sido valoradas para ponderar los intereses en conflicto? Al hilo de esta reflexión resulta conveniente resumir los

[2] STS de 21 de noviembre de 2023, rcud. 3576/2020

[3] Y en este sentido, han resuelto los distintos Tribunal Superiores de Justicia. A título de ejemplo, véase las SSTSJ de Galicia de 25 de mayo de 2021, rsu. 290/2021 y de Madrid del 24 de marzo de 2023, rsu. 35/2023.

criterios doctrinales y jurisprudenciales sobre carga de la prueba de la persona trabajadora en los supuestos de conciliación.

La prueba de la persona trabajadora habrá de ir encaminada a acreditar los siguientes requisitos que exige el art. 34.8 ET: a) la existencia de una "necesidad de cuidado" (hijos menores de doce años, mayores de dicha edad o familiares que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida); b) la existencia de una "necesidad de conciliación" (en cuanto que las condiciones de trabajo no resultan "conciliables" con la anterior necesidad de cuidado) y c) que la medida en concreto solicitada sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa.

En el caso de hijos o hijas menores de doce años (que es el supuesto de hecho de la sentencia que analizamos) la prueba de la necesidad de cuidado no requiere grandes esfuerzos, pues se presume esa necesidad por la propia edad del menor (al no superar los doce años), por lo que la actividad probatoria ha de centrarse en las necesidades de conciliación y en la proporcionalidad y razonabilidad de la medida.

Se trata de una materia de conflictividad elevada y casuística muy amplia, pero cabría esbozar los siguientes criterios tenidos en cuenta por los órganos judiciales (amén de la edad del hijo y la situación escolar de este):

— "La existencia de otros familiares": en algunas sentencias se ha condicionado la necesidad de conciliación a la prueba de que otras personas (especialmente abuelos[4], pero también otros familiares[5]) no pueden colaborar en su cuidado. El derecho de conciliación es un derecho individual, por lo que resulta criterio mayoritario que la persona trabajadora no tiene que demostrar que no existen otros familiares que pueden cuidar a la prole, ni

[4] Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Editorial Laborum. nº 9, 2023, págs. 16 y 17, aluden a la evolución del concepto de familia y de "cuidador", con la pérdida de protagonismo de la familia tradicional y la mutación del concepto tradicional de cuidador, que ya no queda "ceñido a un grupo de personas ligado por vínculos de consanguinidad o afinidad con el sujeto causante del derecho". En nuestra opinión, condicionar la prueba de la necesidad de conciliación a la ausencia de abuelos u otros familiares que colaboren o se ocupen del cuidado de los menores, además de una intromisión en la intimidad familiar (art. 18 CE), un anacronismo inexplicable.

[5] Por ejemplo un sobrino. La STSJ de Cataluña, de 16 de junio de 2025, rsu. 6012/2024 resuelve sobre la solicitud de reducción de jornada por guarda legal de una trabajadora que ya tenía reconocida la adaptación de su horario por conciliación de la vida laboral y familiar en virtud de acuerdo judicial en un procedimiento anterior. La trabajadora solicita reducción de jornada con exclusión de la prestación de trabajo en sábados, por no contar con la ayuda de un sobrino los fines de semana, como a la fecha del acuerdo judicial. A pesar de tratarse de familia monoparental se deniega la petición al no haber acreditado que el sobrino u otra persona no pueda seguir haciéndolo, añadiendo que tampoco consta que "la recurrente no pueda contar con la ayuda de un centro que atienda al cuidado de la menor, que por lo dicho al no estar escolarizada de forma obligatoria no tiene que respetar el horario lectivo ordinario de lunes a viernes".

informar sobre otras posibilidades de cuidado[6], pues ello compromete la intimidad familiar y supone una intromisión en la forma de organización de cada hogar[7].

— "La situación laboral del otro progenitor": cuando se trata del otro progenitor y en la medida que este tiene también la obligación legal de cuidado de la prole, las posiciones sobre si es posible entrar a valorar su situación laboral son diversas y contradictorias, tanto en la doctrina y la jurisprudencia.

Así, desde una posición que incide en el carácter individual de estos derechos, se considera que el ejercicio del mismo se asienta sobre un presupuesto de hecho objetivo, que es la necesidad de conciliación de quien la solicita, sin que quepa analizar cómo se organiza el cuidado de familiares con el respectivo cónyuge o pareja. De exigir la prueba de la situación laboral del otro progenitor se estaría produciendo una intromisión en la organización familiar, que ni la empresa ni el órgano judicial pueden "valorar o entrar a analizar, pues sería permitir la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad"[8]. De ahí que la situación laboral del otro progenitor y sus dificultades de cuidado o atención no serían "carga probatoria" del demandante, pues ni la empresa ni los órganos judiciales pueden entrar a valorar cómo la familia se organiza internamente para atender esas necesidades[9].

Y esta posición es la sostenida por el juzgador de instancia en el procedimiento "origen" de la sentencia de suplicación que comentamos [10], al afirmar que solo deben valorarse las circunstancias de la persona solicitante, no de su cónyuge: "si bien la parte actora realizaba

[6] Vid. SJS de Madrid, de 3 de noviembre de 2020, autos 84/2020, ante la solicitud por el actor de medidas de conciliación consistentes en un turno fijo con horario flexible, de 10:00-10:30 horas a 16:00-16-15 horas, en atención a sus circunstancias familiares (se encuentra divorciado legalmente, siendo el progenitor no custodio de un hijo menor de edad, pero a la vez tutor de su padre dependiente de 88 años) el juzgado le aconseja recurrir a "sistemas de protección social como los establecidos en la Ley de Dependencia, o en su caso, costear los cuidados de profesionales" e incluso le remite a la jurisdicción civil para el planteamiento de una modificación de medidas del régimen de visitas del menor, a fin de poder conciliar el período de vacaciones con los fijados en la sentencia de divorcio. La STSJ de Madrid, de 24 de mayo de 2021, rsu.290/2021, resolutoria del recurso interpuesto por el actor frente a la anterior sentencia indica en su FJ. Sexto: "...señala otras soluciones ajenas al ámbito laboral, a modo de consejo de lo que el demandante debería de hacer para atender a su familia lo que, desde luego, no procede efectuar en la sentencia y que no son relevantes para atender al derecho que el Estatuto reconoce al trabajador para conciliar su vida laboral y familiar".

[7] Vid. Lasaosa Irigoyen, E., *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral,* Editorial Aranzadi, e-book, 2022, pág.38:"Pero a lo que no está obligada la persona trabajadora, adviértase, es a justificar los motivos por los cuales no opta por otra forma distinta de satisfacer su necesidad de conciliación, la cual pudiera ser menos gravosa para la empresa, y que podría consistir por ejemplo en recurrir a la ayuda de los abuelos, o utilizar el servicio de permanencia del centro escolar, o elegir otro centro para la educación de sus hijos". Sobre la evolución de los derechos de conciliación, de especial interés, Rodríguez Pastor, G. E., *La conciliación de la vida familiar y laboral. Un derecho en evolución constante,* Editorial Tirant Lo Blanch, 2025, e-book, pág.114: "En el proceso negociador no deberían evaluarse circunstancias que pudieran comprometer el derecho a la intimidad o generar unos gastos que no tiene por qué asumir la persona trabajadora". En el mismo sentido, Navarro Nieto, F.: "Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 262,* Editorial Aranzadi, 2023, pág. 30.

[8] STSJ de Galicia, de 14 de mayo de 2025, rsu. 359/2025:"...la empresa no puede, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora- sea el del 34.8 sea el del 37.6- entrar a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja".

[9] García Romero, B., "La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 9, Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, 2023.

[10] SJS núm. 2 de Cartagena, de 29 de septiembre de 2023, proc. 421/2023:

alegaciones en su demanda (y en la petición ante la empresa) acerca de que su esposa, con trabajo en una localidad de Madrid... son solo meras alegaciones que nada añaden al ejercicio del derecho que pretende, además de no acreditar una proyección específica sobre el mismo, aun cuando haya aportado prueba sobre la situación laboral de su cónyuge". Añade además que el deber legal de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos (art. 68 Código Civil) "es propio del ámbito civil, sin que la empresa pueda convertirse en un mecanismo de control o fiscalización de dichos deberes".

En sentido contrario, se entiende que, entre los criterios a valorar para la ponderación de los intereses en conflicto se encuentran las circunstancias personales y familiares del actor y en especial, la situación laboral del cónyuge[11]; pues si bien es cierto que los derechos de conciliación son derechos individuales, de ello "no se puede deducir que no se deba considerar la situación del otro progenitor, por el contrario, la STC 26/2011, de 14 de marzo, establece que se deben valorar las concretas circunstancias "personales y familiares" que concurren en quien trata de ejercer los derechos de conciliación, mencionándose, no solo la edad y situación escolar del menor, sino, concretamente, la "situación laboral" del otro progenitor[12].

Cabe añadir que aun partiendo de que no existe para el actor la carga de probar la situación laboral del otro progenitor, ello no ha de implicar que "no pueda ser alegada por el actor para justificar la razón de su derecho"[13].

Resulta habitual que, además de la situación laboral del otro progenitor, otras circunstancias familiares sean tenidas en cuenta por los órganos judiciales para valorar las necesidades de conciliación, como el número de hijos, su edad y situación escolar, el carácter monoparental de la familia, la exclusiva y habitual responsabilidad de la mujer sobre los menores, etc.[14] pese a que se trate de un derecho personalísimo del/de la solicitante[15].

Y ese es el supuesto que se plantea en la sentencia que nos ocupa, pues el trabajador solicita el traslado a Madrid donde residen su cónyuge y los tres menores de doce años a cargo de ambos (sus dos hijos y su sobrina con régimen de visitas que ha de cumplirse en un punto

[11] Vid. SJS de Guadalajara, de 2 de abril de 2025, proc. 156/2025, deniega el cambio de un turno partido a otro continuado para atender al cuidado de su hija menor de doce años, en atención a que la madre de la menor tiene turno fijo de mañana.

[12] SSTS de 26 de abril de 2023, rcud. 1040/2020 y de 12 de septiembre de 2024, rcud. 550/2021.

[13] STSJ de Galicia de 18 de enero de 2024, rsu. 4378/2023 En el mismo sentido, y a propósito del comentario de la sentencia núm.251/2019, del JS núm. 1 de Mataró, de 12 de septiembre, Sánchez-Urán Azaña, Y.: "Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial. Sentencia núm.251/2019, del JS núm. 1 de Mataró, de 12 de septiembre", *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 8, Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, 2019: "...una cosa es que se trate de elemento o circunstancia que puede incidir en la mayor razonabilidad de la petición y otra, bien diferente, que la condicione y se convierta en obligada acreditación en todos los casos en respuesta a la que se dice finalidad de corresponsabilidad (tal y como afirma, entre otras, SJS Gijón Sentencia de 29 de agosto JUR\2019\261717)". BOE.es - Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial.
De especial interés resulta la STSJ de Galicia, de 22 de abril de 2025, rsu. 319/2025, en la medida que la demandante alega la compatibilidad de dos trabajos del otro progenitor, de modo que "es ella quien ha de afrontar ordinariamente las necesidades de atención de la menor". Esa circunstancia laboral del otro progenitor es tenida en cuenta por el Tribunal a la hora de ponderar los intereses jurídicos en conflicto, pues las razones organizativas alegadas por la empresa son genéricas y no resultan insalvables, matizando además que ello no va en contra de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ni implica perpetuación de roles de género.

[14] Vid. Navarro Nieto, F.: Actualidad normativa y jurisprudencial, cit.., págs. 30 y 31: "De hecho, los tribunales suelen tomar en consideración las situaciones del contexto familiar".

[15] De su carácter personalísimo advierte la STSJ Galicia de 22 de julio de 2018, Rec.1992/2019.

de encuentro en Madrid). Su cónyuge trabaja en Madrid. Es el propio actor quien alude a la situación laboral de su cónyuge y sus restantes circunstancias familiares.

Y si bien en este caso, la ausencia de razones organizativas de la empresa (que ha asignado vacantes por encima de las ofertadas en la última convocatoria, sin aportar motivos que justifiquen ese exceso), así como la falta de negociación (al no realizar la empresa propuesta alguna, como podría haber sido el traslado a otros centros cercanos a Madrid, aunque distintos a los solicitados), ha de conducir a la estimación de la solicitud de traslado temporal del actor a Madrid, mientras subsistan sus necesidades de conciliación; lo cierto es que el Tribunal de suplicación parece que ha querido "reforzar" su decisión aludiendo a dos cánones interpretativos: el criterio de la perspectiva de género y el principio superior de interés del menor. En cuanto al primero, el tribunal afirma que su decisión se apoya en la necesaria interpretación de las normas laborales con perspectiva de género, en cuanto que "el trabajador demandante está haciendo recaer sobre la madre de sus hijos el cuidado de estos y de la menor acogida en su integridad, con la descompensación evidente en el cumplimiento de las obligaciones de protección integral de los menores"[16]. Con ello se está haciendo referencia al principio de corresponsabilidad[17], pero no como criterio modulador para entrar a valorar cómo debe el trabajador organizar los cuidados de los menores, sino para constatar que el traslado a Madrid solicitado por el actor responde a la deseable finalidad de realizar un reparto de tareas que no perpetúe roles de género. El segundo criterio interpretativo sería la protección superior del menor pues "si atención merecen los hijos del trabajador, cuando se trata de la menor acogida en el domicilio familiar, esta atención debe ser máxima por parte de la familia de acogida dada la situación de máxima vulnerabilidad de la menor".

6. APUNTE FINAL

Esta reseñable sentencia de suplicación, así como la de instancia, abordan indirectamente la cuestión de la carga de la prueba de la persona trabajadora cuando esta solicita medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Sabedora de las dificultades de ponderación de los intereses en conflicto y a pesar de la falta de negociación de la empresa y de la ausencia de razones organizativas que supongan un obstáculo justificado o hagan excesivamente gravoso aceptar el traslado de centro de trabajo (lo que haría innecesario, en nuestra opinión, pronunciarse expresamente sobre la situación laboral del cónyuge del demandante y entrar a valorarla) apoya su decisión en criterios interpretativos que refuerzan la estimación de la demanda, como el principio de perspectiva de género (que justificaría el traslado del demandante a Madrid para evitar que la madre sea la que asuma en su práctica totalidad las necesidades de cuidado) o el interés superior del menor (que aboga por la unificación familiar y la protección de la menor acogida, en situación de especial vulnerabilidad). Al hilo de la misma y puesto que ha sido el propio actor quien ha introducido en el procedimiento las circunstancias laborales de su cónyuge, nos aborda una última pregunta, ¿sería la persona trabajadora exclusivamente la que tiene la potestad de circunscribir los términos del debate, permitiendo o no el acceso a esas circunstancias familiares o podría la empresa requerirle para que proporcionara esos datos fácticos y los demostrara? Esta última posibilidad estaría vedada, pues atentaría contra la protección de la intimidad familiar (art.

[16] De especial interés sobre la perspectiva de género como principio de interpretación de las normas laborales, Cavas Martínez, F., "La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social", *Aranzadi Social*, Cuaderno núm. 70, Editorial Aranzadi, 2021.

[17] Sobre el principio de corresponsabilidad, Agustí Maragall, J.: "El derecho de adaptación de jornada ex art.34.8 ET después del R. Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento", *Revista de Jurisdicción Social*, núm.199, 2019, págs. 16-36.

18 CE), que tiene carácter de derecho fundamental del que carecen las necesidades organizativas de la empresa, pero no hay que olvidar que los derechos de conciliación son individuales, aunque no incondicionados y que para garantizar la materialización de estas expectativas de derecho de todos los trabajadores y trabajadoras es imprescindible que, cuando sea ejercitado individualmente, la buena fe presida la conducta con la que ambas partes acuden al proceso de negociación al que remite el art. 34.8 ET, buena fe que es susceptible también de control judicial.

7. BIBLIOGRAFÍA

Agustí Maragall, J.: "El derecho de adaptación de jornada ex art.34.8 ET después del R. Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento", *Revista de Jurisdicción Social*, núm.199, 2019, págs. 16-36.

Cavas Martínez, F.: "La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social", *Aranzadi Social*, Cuaderno núm. 70, Editorial Aranzadi, 2021.

García Romero, B.: "La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 9, Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, 2023. BOE.es - La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa.

Lasaosa Irigoyen, E.: *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral,* Editorial Aranzadi, 2022, ebook.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Editorial Laborum. nº 9, 2023, págs. 11-33.

Navarro Nieto, F.: "Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 262,* Editorial Aranzadi, 2023, págs. 1 a 50.

Rodríguez Pastor, G. E.: *La conciliación de la vida familiar y laboral. Un derecho en evolución constante,* Editorial Tirant Lo Blanch, 2025, versión electrónica. ISBN ebook 9788410959019.

Sánchez-Urán Azaña, Y.:"Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial. Sentencia núm.251/2019, del JS núm. 1 de Mataró, de 12 de septiembre", *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 8, Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, 2019. BOE.es - Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial.