



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 VALLADOLID**

**Expediente: 161/2024**

**Asunto: Denegación de adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral / personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León**

**Trámite: Resolución**

**Centro directivo: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades**

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número de referencia arriba indicado.

Como se recordará, en este expediente se denunciaba la vulneración del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, al haberse denegado la continuidad de la adaptación de la jornada de algunas trabajadoras de XXX (categorías profesionales de XXX y XXX), dependiente de XXX, de la que venían disfrutando desde años atrás por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

En concreto, según la información facilitada por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, fueron cinco las trabajadoras afectadas por la denegación de la adaptación de su jornada de trabajo a partir de XXX, alegando la Administración la imposibilidad de su continuación por razones organizativas, ante la solicitud de adaptación horaria formulada por otras trabajadoras, también por causas de conciliación.

El examen de la cuestión planteada en este expediente debe partir de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), en el que se establece lo siguiente: *«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».*

Es necesario resaltar que la actual redacción de este precepto fue operada por el artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con la finalidad de eliminar toda discriminación contraria al principio de igualdad (artículos 9.2 y 14 de la Constitución). Las medidas legislativas introducidas en materia de conciliación familiar y laboral se dirigen, así, a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y son una manifestación del derecho a la no discriminación por razón de sexo y una garantía en la eliminación de obstáculos para su aplicación eficaz.

A su tenor, el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta [suscrito con fecha 12 de junio de 2023, de una parte por la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta, y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Confederación General del Trabajo (CGT)], recoge en su artículo 66 la posibilidad de autorizar la adaptación del horario por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Ahora bien, resulta cierto (como afirma la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en su informe) que este derecho a solicitar la adaptación del horario laboral por razones de conciliación se encuentra condicionado en su ejercicio. En efecto, como se señala, entre otras muchas sentencias, por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en Sentencia de 30 de enero de 2017 (R. 4025/16), los derechos, ni siquiera los fundamentales, son absolutos, *“pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentarse se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho”*.

Por ello, y a pesar de que la nueva dicción de ese artículo 34.8 supone una ampliación del derecho a solicitar la adaptación horaria respecto a la redacción anterior (sobre la base del derecho a la igualdad), se exige que la adaptación solicitada sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Pues bien, siendo este condicionamiento de aplicación al caso examinado, resultaba necesario, con carácter previo a resolver las solicitudes de adaptación horaria en cuestión, valorar las circunstancias personales y familiares de las trabajadoras y determinar si la organización del régimen de trabajo del XXX permitía las alteraciones



horarias pretendidas sin poner su funcionamiento en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales adaptaciones.

Sin embargo, de la información facilitada a esta Institución no se advierte en qué forma fue valorada la viabilidad de las adaptaciones propuestas por las trabajadoras afectadas, conforme a un examen, apreciación y reconocimiento de la situación familiar inherente a las mismas. Tampoco consta acreditada la concurrencia de causas organizativas o productivas que impidieran la concesión solicitada, más allá de haberse indicado que se habían presentado también otras solicitudes de adaptación horaria para la conciliación familiar y laboral.

Es por ello que no puede deducirse que las solicitudes en cuestión hubieran sido contempladas y resueltas desde la necesaria ponderación de la dimensión constitucional del derecho a la no discriminación por razón de circunstancias personales o familiares.

Cabe recordar en este sentido la argumentación de la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo de 2011, en la que se señala lo siguiente: *“En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas 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 o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, (...)”*.

Así, este Alto Tribunal no admite el tratamiento y resolución de estos supuestos sin contemplar de manera específica ni ponderar el derecho del trabajador a la no discriminación por razones familiares y de conciliación familiar y sin considerar las circunstancias personales y familiares concurrentes, así como la incidencia en el régimen de trabajo y en su organización. Y no admite, por tanto, que se renuncie a una interpretación de la normativa de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, ni a una valoración que no tenga en cuenta la afectación de este derecho como criterio interpretativo, al indicar lo siguiente:

*“El hecho de que (...) no se hayan planteado la cuestión de si denegar al trabajador demandante la pretendida asignación del horario nocturno constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes, supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional 14 CE, en relación con el art. 39.3 CE, del asunto planteado, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos*



*fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra las resoluciones judiciales recurridas en amparo «no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado» (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre; 92/2005, de 18 de abril; y 3/2007, de 15 de enero).*

*Conforme ya indicamos, la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. Ello obligaba en el presente caso a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurrían en el trabajador demandante, así como la organización del régimen de trabajo de la residencia de educación especial en la que prestaba servicios, para ponderar si la negativa empresarial a su pretensión de trabajar en horario nocturno constituía o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional (...). Asimismo era necesario valorar si la organización del trabajo mediante turnos fijo (diurno) y rotatorio de la residencia en la que presta servicios el recurrente permitía alteraciones como la interesada por éste sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones...”*

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en Sentencia 77/2022, de fecha 24 de enero, mantuvo que *"(...) En el aspecto sustantivo, dijimos en nuestra sentencia de 30 de julio de 2021 que estamos ante un derecho laboral reforzado por su dimensión constitucional ( artículo 14 en relación con el artículo 39 de la Constitución Española, ambos citados por la recurrente) que debe ser analizado en cada caso, con la máxima cautela, ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes con la finalidad de hacer compatible el disfrute de dicho derecho subjetivo de la trabajadora (no omnímodo o excluyente) con los intereses propios -también a defender y proteger- de su empleadora para llevar a cabo su actividad productiva sin provocar alteraciones desproporcionadas o inasumibles, aunque siempre desde la perspectiva de prevalencia constitucional de aquel derecho, debiendo en todo caso la empresa justificar su negativa o limitación”.*

En consecuencia, no constando a esta Defensoría que las decisiones denegatorias de las adaptaciones horarias solicitadas por las trabajadoras en cuestión fueran emitidas previo análisis de su necesidad para lograr la compatibilización de sus responsabilidades, ni cuáles eran las dificultades organizativas que el reconocimiento del horario solicitado podía ocasionar al XXX en el que prestaban servicios, debemos concluir que no ha sido



debidamente respetado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de circunstancias personales o familiares (art. 14 CE), con el consiguiente menoscabo para la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, y la desatención al deber de protección a la familia (art. 39 CE).

Así pues, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

**PRIMERA: Que se valore la posibilidad de revocar, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las denegaciones de las solicitudes de adaptación de la jornada laboral formuladas por las trabajadoras de la XXX, siempre que ello no resulte contrario al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico y, especialmente, en tanto no se renuncie o se haya renunciado a esta posibilidad por parte de dicho personal.**

**SEGUNDA: Que en caso de revocación, se emitan las decisiones que correspondan tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales como desde el mandato de protección a la familia y a la infancia, debiendo prevalecer y servir de orientación esta dimensión constitucional para la solución de cualquier duda interpretativa, teniendo en cuenta que el efectivo logro de la conciliación familiar y laboral constituye una finalidad de relevancia constitucional fundamentada en nuestro ordenamiento jurídico.**

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN  
Tomás Quintana López