



-

Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 27

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 8 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874562

FAX: 938844931

E-MAIL: social27.barcelona@xij.gencat.cat

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 5227000000049126

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 27

Concepto: 5227000000049126

Derechos conc. vida personal, familiar y laboral rec. legal o convencionalmente

-

Materia: Conciliación de la vida personal familiar y laboral (Incluye VIDO)

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]

Abogado/a: Arnau Carod Pacheco

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: FERROCARRIL METROPOLITA DE BARCELONA S.A.

Abogado/a: [REDACTED]

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº [REDACTED]

Magistrada: Leire Eixarch Olleta

Barcelona, 17 de julio de 2026

Vistos por mí Leire Eixarch Olleta, Magistrada del TI sección social plaza 27 de Barcelona los autos [REDACTED] sobre adaptación de jornada de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral y reclamación de cantidad instados por [REDACTED], asistido por el letrado Sr. Carod frente a la empresa FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A. asistida por la letrada [REDACTED], en base a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el Decanato de este partido judicial demanda interpuesta por la parte actora arriba citada, repartida a este Juzgado, siendo convocadas las partes al acto de conciliación o juicio en su caso, celebrándose en la fecha prevista.

SEGUNDO.- Abierto el acto de juicio oral, la parte actora se ratificó en la demanda, concretando la prestación de servicios. La demandada se opuso a las pretensiones de la actora. Siendo recibido el juicio a prueba se practicaron las admitidas, uniéndose la documental a los autos. Posteriormente las partes formularon sus conclusiones, tras lo cual quedaron los autos vistos para sentencia.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

Data i hora
17/07/2026
14:27

Signat per Eixarch Olleta, Leire;



TERCERO.- En el presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte demandante presta servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada con antigüedad [REDACTED] y categoría profesional de [REDACTED] con identificación de persona trabajadora [REDACTED].

El trabajador está adscrito al turno [REDACTED], de 18.30 a 00.50 horas.

A la relación laboral le es de aplicación el “XXII Conveni col·lectiu ferrocarril metropolità de Barcelona”

SEGUNDO.- El actor se encuentra divorciado por sentencia [REDACTED] de fecha 6 de junio de 2024.

En dicha sentencia se establece un régimen de guarda y custodia de la hija común [REDACTED] nacida en fecha 23/04/2014, dicho régimen establece una guarda compartida “un primer período que comprenderá de lunes a la salida del centro escolar hasta el miércoles al inicio de las clases; un segundo período que comprenderá desde el miércoles a la salida del centro escolar hasta el viernes al inicio de las clases y fines de semana alternos que comprenderán desde el viernes a la salida del centro escolar hasta el lunes al inicio de las clases”.

TERCERO.- Solicitada adaptación de jornada por necesidades de conciliación vinculadas al cuidado de la menor, la empresa reconoció al actor una jornada parcial de 13.45 h a 20.27 horas.

CUARTO.- La hija del actor cumplió los 12 años el 23/04/2026.

QUINTO.- En fecha 26/03/2026 por parte de Dirección de Personas se remite a la parte actora correo electrónico en el que se señala “t’informem que el proper 23/04/2026 finalitzarà l’adaptació de jornada que tens concedida, d’acord amb el que estableix l’article 34.8 ET que preveu que aquest dret pot exercir-se fins que la persona menor a càrrec compleixi els 12 anys. Així doncs, el proper dia 24/04/2026 quedaràs assignat al torns que tens per assignació, el torn [REDACTED]”.

Consecuencia de dicho correo se encadenan una serie de correos entre el actor y [REDACTED] la persona que comunica el fin de la adaptación. El actor solicita mantener la adaptación por cuanto la menor no puede quedarse sola en casa en horario de 18.30 a 00.50 horas, al entender que quedaría desatendida. (cadena de correos electrónicos presentada como documento 4 por la empresa y que doy por reproducido).

SEXTO.- El actor en fecha 10/04/2026 remite correo electrónico a Administració de persones con el fin de “seguir con mi actual adaptación laboral por cuidado de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 17/07/2026 14:27	Signat per Eixarch Olleta, Leire;	



mi hija”.

En dicho correo expone que convive sólo con su hija y que en la actualidad realiza el turno de 13.45 a 20.27, que el motivo de mantener dicha adaptación es “la atención y educación de mi hija, puesto que ambos somos los únicos que convivimos en nuestro domicilio (poseen el empadronamiento correspondiente) ya que no tengo con quien dejar a la menor puesto que mis padres viven en [REDACTED]”

SÉPTIMO.- La empresa recibió el correo y da inicio a la negociación según señala en correo que se remite al actor en fecha 13/04/2026. (documento 5).

El trabajador en correo, obrante en doc 6 de la empresa, se muestra abierto a empezar más tarde y acabar más tarde.

OCTAVO.- La empresa responde al trabajador por carta de 21/04/2026 denegando la adaptación. (documento 4 de la parte actora que doy íntegramente por reproducido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan demostrados al examinar el material probatorio, según las reglas de la sana crítica, en especial de la prueba documental aportada por ambas partes, por las testificales, en especial de las aportadas por la actora.

SEGUNDO.- El actor, quien venía disfrutando de una adaptación de jornada para el cuidado de su hija, es notificado por la empresa que a partir de la fecha en que la menor cumple 12 años, éste debe retornar al turno [REDACTED]. Ante dicha situación, el actor solicita el mantenimiento del turno que le fue concedido en aras a garantizar el cuidado de su hija en cuanto progenitor custodio.

La empresa demandada se opuso a la demanda: en primer lugar se opone en base al hecho cierto que la menor ha cumplido 12 años, y en segundo lugar se opone en cuanto entiende que la medida solicitada no se acredita la necesidad y por razones organizativas.

TERCERO.- La pretensión demandante se formaliza a través del cauce normativo previsto en el art. 34.8 ET tras la reforma operada por RD Ley 6/19 de 1 de marzo. Dicho precepto dispone que *“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*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:

Data i hora
17/07/2026
14:27

Signat per Eixarch Olleta, Leire;



persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. **En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá la un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará 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”.

En primer lugar debe señalarse que, si bien no se ha aportado por ninguna de las partes el acuerdo mediante el que el actor venía disfrutando del turno de cuyo mantenimiento se pretende y las circunstancias que se tuvieron en cuenta en la misma y si se fijó o no el cese automático de la medida conciliadora en el momento que el hijo alcanzara los 12 años, debe señalarse que el actor insta el mantenimiento de la medida que le fue concedida, entendiendo esta juzgadora que los motivos esgrimidos en su momento y los actuales son los mismos, atender al cuidado de la menor en cuanto progenitor custodio y cumplir con las obligaciones parentales que le corresponden y que fueron fijadas en sentencia de divorcio.

Debe señalarse que la menor nació en 2014 y el divorcio se produce en 2024 desconociendo cuando se solicitó la adaptación.

Lo cierto es que existe acción, ya que el trabajador puede solicitar medidas a la empresa en aras a conciliar su vida familiar y personal y en cuanto a los hijos, éste llevó a cabo la solicitud cuando era menor de 12 años, no obstante, ante el fin de la misma se solicita mantenerse en el turno de mañana por los motivos expuestos.

Al serle notificada por la empresa el fin de la medida, el trabajador insiste en la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 17/07/2026 14:27	Signat per Eixarch Olleta, Leire;	



necesidad de su mantenimiento por lo que finalmente vuelve a presentar nueva petición de adaptación de jornada, todo antes de que finalice el plazo, 24/04/2026.

CUARTO.- En segundo lugar, debe señalarse, que ante el alzamiento de la medida, el actor solicita una adaptación de jornada laboral en aras a conciliar su vida personal y familiar y remite correo a la empresa.

En los correos electrónicos consta que se mantuvo una reunión si bien no se aporta acta de la misma, se ignora qué argumentos o propuestas se hicieron en la misma.

La modificación del artículo 34.8 ET por el RD Ley 6/19 resulta relevante en autos respecto de la previa regulación, introducida por LO 3/07 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En dicha regulación previa, si bien se reconocía el derecho de adaptación de la jornada por razones de conciliación familiar (entonces también personal) y laboral lo hacía en los términos que previera la negociación colectiva o el acuerdo empresa-trabajador. La interpretación de dicha exigencia por parte de un sector doctrinal y judicial relevante hizo en muchas ocasiones de muy difícil ejercicio la adaptación de la jornada, sin reducción de la misma, por razones de conciliación en la práctica.

La reforma del precepto en el año 2019 introdujo una modificación de relevancia. Si bien reconoce el redactado actual del art. 34.8 ET un derecho de la persona trabajadora a “solicitar” la adaptación de su jornada de trabajo por conciliación familiar, remite a la negociación colectiva los términos del ejercicio del derecho y, en su ausencia como acontece en autos, impone una obligación empresarial (“abrirá” señala el precepto) de iniciar una negociación con la persona trabajadora a los efectos de valorar y ponderar su solicitud de adaptación de jornada, atendiendo como el precepto señala a las necesidades de conciliación de la persona instante y a las organizativas-productivas de la empresa en cuanto a su carácter razonable y proporcionado, por un máximo de 30 días.

La importancia por tanto de dicha exigencia empresarial resulta obvia en la nueva regulación. Su incumplimiento por la empresa no solo supondría una conducta empresarial contraria a derecho sino que tal omisión procedimental en el periodo de negociación conlleva importantes consecuencias procesales. El art. 34.8 ET exige que la contestación empresarial, cual fuere, a la solicitud de adaptación de jornada por conciliación sea por escrito y, además, de existir una negativa a la solicitud de la persona trabajadora (y, cabría añadir, una propuesta alternativa), exige que el escrito contenga “**las razones objetivas**” en las que sustenta la decisión, incluyendo en su caso las vinculadas a cuestiones organizativas-productivas de la empresa.

En este caso no se acredita que exista una regulación específica de dicho derecho en la negociación colectiva, por lo que habría que acudir a la negociación individual a la que hace referencia el precepto citado.

En el acto de la vista no se aporta informe alguno sobre las cuestiones



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 17/07/2026 14:27	Signat per Eixarch Olleta, Leire;	



organizativas o productivas de la empresa, siendo que la resolución es genérica y no concreta en qué perjudica el mantenimiento de dicho horario al trabajador.

Debe pues valorarse las necesidades tanto de la empresa como del trabajador y determinar si la medida propuesta resulta razonable. La parte demandada no justifica los motivos de su oposición, en cuanto a la necesidad del actor, éste acredita que el actor es progenitor custodio en custodia compartida de una menor que cuenta ahora con 12 años.

Debe señalarse que el artículo 34.8 ET es un **derecho personalísimo que tiene el trabajador y que no depende de la posibilidad de contar o no con la ayuda de terceros o del otro progenitor, si no de la posibilidad de asumir el propio trabajador sus derechos como progenitor**. Es una necesidad de conciliación “propia” del mismo trabajador, titular del derecho sin que dependa de la demostración de la imposibilidad de que concilie (voluntaria o involuntariamente) el otro progenitor, o de otras personas allegadas o terceros.

La necesidad, razonabilidad y justificación de la jornada instada en su adaptación por conciliación de la vida familiar y laboral por ello resulta acreditada.

Acreditada dicha necesidad y razonabilidad, debe igualmente valorarse la concreta jornada que la parte actora solicita, el mantenimiento en el turno que lleva prestando hasta el 24/04.

Frente a dicha petición del actor, por lo expuesto ponderada, ajustada y justificada en su necesidad y razonabilidad, la empresa alega motivos organizativos, si bien los mismos no han sido acreditados y respecto a las alternativas ofrecidas no constan acreditadas tales ofertas.

Entrando, por lo demás, a valorar los motivos de oposición de la empresa en el acto de la vista no se aporta más prueba que los correos electrónicos y el escalafón del actor, si bien no nos permite saber si éste puede cambiar a otro horario o no y tampoco se acredita el rechazo de la jornada completa.

No se acredita por la demandada cual es el perjuicio directo que causa el actor y a quien perjudicaría tal adscripción, ignorando esta juzgadora si existen más peticiones similares o turno de espera al no haberse practicado prueba alguna al respecto, por mucho que se afirme que hay multitud de personas que se encuentran en dicha situación, si bien también es cierto que la empresa en cuestión tiene opciones dada la dimensión de la misma. Al no aportarse otros particulares o situaciones similares ya resueltas, no pueden ser valoradas y entender justificado su oposición por motivos de organización siendo por ello puras teorías.

En cuanto a estos motivos esgrimidos, debe señalarse que no basta la mera alegación en abstracto de la imposibilidad por motivos organizativos de la empresa, como realiza la demandada, ni invocar con carácter genérico que sus derechos chocan con los de los demás trabajadores sino que “debe indicar, de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [Redacted]
Data i hora 17/07/2026 14:27	Signat per Eixarch Olleta, Leire;	



forma concreta, la imposibilidad o la importante dificultad de aceptar la propuesta del disfrute efectuada por el titular del derecho” (entre otras STSJ Andalucía de 3 de mayo de 2018 y STSJ de Galicia de 20 de noviembre de 2017) .

Por lo anterior, procede estimar la demanda manteniendo al actor la misma concreción horaria que venía disfrutando, tal y como se peticiona en el punto primero del suplico **“1.º Se declare el derecho del actor a la adaptación de su jornada de trabajo, manteniendo, por ser la medida razonable y proporcionada en atención a sus necesidades familiares, un horario sustancialmente equivalente al que venía realizando, esto es, de 13:45 a 20:27 horas, al menos durante las semanas en que ostenta la custodia efectiva de su hija menor, por persistir la necesidad real y actual de cuidado que motivó su reconocimiento, mientras subsistan las circunstancias familiares que justifican la medida.”**

QUINTO.- Frente a la presente resolución no cabe interponer recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 139.1 b) LRJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la empresa FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A. debo reconocer el derecho de la parte demandante a la adaptación de su jornada de trabajo, manteniendo, por ser la medida razonable y proporcionada en atención a sus necesidades familiares, un horario sustancialmente equivalente al que venía realizando, esto es, de 13:45 a 20:27 horas, al menos durante las semanas en que ostenta la custodia efectiva de su hija menor, por persistir la necesidad real y actual de cuidado que motivó su reconocimiento, mientras subsistan las circunstancias familiares que justifican la medida, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no cabe interponer recurso de suplicación ex artículo 139.1.b) LRJS.

Así lo manda y firma Leire Eixarch Olleta, Magistrada del TI sección social plaza 27 de Barcelona.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: [REDACTED]
Data i hora 17/07/2026 14:27	Signat per Eixarch Olleta, Leire;	



Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació:
Data i hora 17/07/2026 14:27	Signat per Eixarch Olleta, Leire;	