Roj: **STS 4218/2026** - **ECLI:ES:TS:2026:4218**

Id Cendoj: **28079140012026100759**
Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **07/10/2026**
Nº de Recurso: **2636/2025**
Nº de Resolución: **815/2026**
Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**
Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 20, 19-03-2024 (proc. 896/2023),**
STSJ CAT 1499/2025,
STS 4218/2026

FONDO DOCUMENTAL

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 815/2026

Fecha de sentencia: 07/10/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2636/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 07/10/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: AGS

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2636/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 815/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 7 de octubre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Isidoro representado y asistido por la letrada Dª Natalia Jiménez Martín, contra la sentencia dictada el 18 de marzo de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4415/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 20 de Barcelona, de fecha 19 de marzo de 2024, autos núm. 896/2023, que resolvió la demanda sobre conciliación vida familiar interpuesta por D. Isidoro , frente a Majorel CX Service Iberia S.L.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Majorel CX Service Iberia S.L. representada y asistida por el letrado D. Enrique García Arévalo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 19 de marzo de 2024 el Juzgado de lo Social núm. 20 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1.- D. Isidoro con D.N.I. nº NUM000 ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada MAJOREL CX SERVICES IBERIA, S.L. con una antigüedad de 06-06-2011, categoría profesional Teleoperador Especialista, percibiendo en septiembre de 2023 un salario de 2.444,34 euros incluida pagas extras, con horario de 7 a 14 horas.(No controvertido y nomina folio 92)

2.- El actor firmó su contrato de trabajo con la empresa BOOKING CUSTOMER SERVICE CENTER (SPAIN) SLU comenzando su relación laboral en Berlín y el 01-04-2013 paso a prestar Servicios en el centro de trabajo de Barcelona, Calle Roe Boronat 142, y en septiembre de 2022 fue subrogado a la empresa Majorel CX Service Iberia S.L. Obra contrato de trabajo como documento uno ramo prueba actora y no controvertido.

3.- El 13 de marzo de 2020 el actor suscribió un programa temporal de trabajo en remoto por la situación excepcional motivada por el COVID-19, señalando dicho acuerdo que " Ante el avance epidemiológico del Coronavirus o COVID-19 y la afectación que el mismo esta teniendo en el territorio en el que se encuentra su centro de trabajo, la Dirección de MAJOREL CX SERVICES IBERIA, S.L. de manera excepcional y en aras de velar por la seguridad y la salud de su personal, y prevenir eventuales riesgos de contagio, se concede el derecho a prestar sus servicios laborales en remoto de manera temporal, para lo que cual le solicitamos que nos comunique de manera expresa su voluntad de ejercer este derecho. De ejercer este derecho de trabajo en remoto deberá tener presente y ajustarse a lo siguiente:

Usted prestara sus servicios laborales en remoto, esto es, desde una ubicación distinta del centro de trabajo al que Usted esta adscrito, y no podrá acceder al centro de trabajo.

El trabajo en remoto tendrá carácter temporal y extraordinario (....)

Dado que la causa que motiva el trabajo en remoto es el brote epidemiológico del COVID-19 y su evolución e imprevisible, la Empresa decidirá la fecha de finalización de su prestación de servicios en remoto, en función de la evolución del brote epidemiológico del COVID-19(...)

A la finalización del contrato en remoto. Usted deberá reincorporarse a su puesto de trabajo.(..) Obra en los folios 97-98 y se da íntegramente por reproducido en aras a la brevedad.(Documento 8 ramo prueba empresa)

4.-El 19 de junio de 2020 se estableció un proceso para "cambiar la dirección del teletrabajo dentro de España, estableciéndose el teletrabajo como modelo preferente. Se prorrogó años 2021 y 2022. (No controvertido)

5.-El 27 de junio de 2023 la empresa y el Comité de Empresa firmaron un acuerdo por el cual el modelo de trabajo seria 50% presencial y 50% en modelo de teletrabajo, indicándose que los colectivos vulnerables tendrán derecho al teletrabajo en un 100% entendiéndose como estos las mujeres embarazadas y madres o padres con hijos menores de un año. Obra folios 99 y 100 y se da por reproducido. (Documento 9 ramo prueba empresa)

6.- El 24/09/23 se remitió al trabajador Acuerdo de trabajo a distancia que el mismo no firmó, en fecha 24-09-23, poniendo NO conforme e indicando que había impugnado judicialmente esta decisión por considerar que estaba ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que ha dado lugar a este procedimiento 878/23 del Juzgado Social 6 de Barcelona. Obra en los folios 102 a 104 que aquí se dan por reproducidos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

7.- Isidoro prestaba sus servicios desde la localidad de DIRECCION000 (Zaragoza). Es padre de dos menores Gonzalo nacido el NUM001 /23 y Hortensia nacida el NUM002 /18. Ambos están matriculados en escuelas de dicha localidad, el primero en escuela infantil y Hortensia el nivel 3ª de Educación Infantil. Su mujer presta servicios como Busines Analytics Júnior Consultant en el centro de trabajo ubicado en Madrid de lunes a viernes. (Folios 22 a 24 y contrato de trabajo folios 81 a 83)

8.-El 05/09/23 el trabajador remitió escrito a la empresa solicitando mantener la relación de teletrabajo al 100% en base al articulo 34.8 del Estatuto de los trabajadores y la empresa contestó que abría periodo de negociación de 15 días y el 20/09/23 contestó por email que en base al modelo híbrido " solo podría ofrecerse la posibilidad de trabajar al 100% en la modalidad de teletrabajo hasta que el menor cumpla 1 año (apartado 6 del acuerdo). Para ello Usted debe designar un domicilio en el que va a tele trabajar en la provincia de Barcelona o provincias limítrofes, de conformidad con el Convenio Colectivo, al situarse su centro de trabajo en Barcelona (...)

Por otro lado, de la documentación aportada por usted relativa al registro civil de sus hijos, así como el certificado de matriculación y empadronamiento, no consta que hay aportado ninguna documentación que acredite las circunstancias dei otro progenitor, de cara a evaluar la corresponsabilidad familiar en el cuidado y atención de los menores ni el horario del colegio y escuela infantil. En este sentido, debemos recordarle que el teletrabajo es incompatible con el cuidado y atención de otras personas durante la prestación de actividad y que siendo su horario de trabajo actualmente de 7:00 a 14:00, no concreta la franja u horario que supone conflicto laboral-familiar de cara a ofrecer alguna otra alternativa por parte de la empresa." Obra al folio 25 y 26 se dan por reproducidos.

9.- Isidoro solicitó la excedencia por cuidado de hijos menores de 12 años desde el 16 de octubre hasta el 23 de enero de 2024.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por Isidoro contra MAJOREL CX SERVICES IBERIA, S.L y

1.- DECLARO el derecho del actor a la adaptación de su puesto de trabajo consisten en poder realizar la totalidad de su jornada laboral en la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo) desde la localidad de Alpatir (Zaragoza).

2.-Condeno a MAJOREL CX SERVICES IBERIA, S.L. a abonar a Isidoro una indemnización por daños morales en la cantidad de 7.501 euros, más los intereses que se devenguen conforme al art. 576 de la LEC.»

Por Auto de fecha 3 de abril de 2024 se procedió a aclarar la sentencia con el siguiente tenor literal:

«Estimo la petición formulada por el/la Abogado/a Natalia Jiménez Martín de la la parte actora de aclarar la resolución dictada en el presente procedimiento con fecha 19 de marzo de 2024, en el sentido de que queda definitivamente redactada de la siguiente forma:

- El nombre correcto del actor es Isidoro en lugar de Isidoro , cambiándose el mismo en toda la Sentencia.

- En el Antecedente de Hecho segundo SE SUPRIME el párrafo " A continuación se practicó la prueba propuesta y admitida y como diligencia final se acordó que ambas partes se realizaran el calculo del salario, y verificado se dió traslado por tres días para conclusiones y para alegaciones sobre diligencias finales", al no corresponder a este pleito en el que no se ha practicado esta diligencia final.

Queda invariable el resto de la sentencia.»

SEGUNDO.-Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación de Majorel CX Service Iberia S.L. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia el 18 de marzo de 2025, en la que consta el siguiente fallo:

«Estimar parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por MAJOREL CX SERVICES IBERIA S.L., frente a la sentencia n° 85/2024 del Juzgado Social n° 20 de Barcelona de fecha 19 de marzo de 2024, dictada en el procedimiento n° 896/2023, revocando el pronunciamiento segundo de la misma, por el cual se condena a le empresa demandada al abono de 7.501€ en concepto de indemnización por daño moral. Todo ello sin imposición de costas. ' La estimación parcial del recurso comporta la devolución del depósito constituido para recurrir y de la diferencia entre la cantidad consignada y aquella a la que hubiere sido condenada la recurrente, firme esta sentencia.»

TERCERO.-Por la representación legal de D. Isidoro se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, 9 de octubre de 2023 (RSU 1298/2023).

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación de Majorel CX Service Iberia S.L. se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para deliberación, votación y fallo el día 7 de octubre de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión controvertida consiste en determinar si la negativa empresarial a conceder al actor el teletrabajo al cien por cien de la jornada laboral solicitado constituyó una vulneración de sus derechos fundamentales que obligue al reconocimiento de una indemnización por daños morales conforme al artículo 183.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2.El trabajador presentó demanda contra Majorel CX Services Iberia S.L. en la que reclamaba el derecho a realizar su trabajo totalmente a distancia (100%), manteniendo el régimen de turnos y jornada de trabajo, con las herramientas que estaba utilizando actualmente y que se condenase a la empresa al abono de una indemnización de 32.500 euros por vulneración de derechos fundamentales y otra de 6.300 euros por daños y perjuicios.

3.La demanda fue turnada al Juzgado de lo Social nº 20 de Barcelona, que estimó parcialmente la demanda. En la sentencia se declara probado que el trabajador remitió el 5 de septiembre de 2023 un escrito a la empresa solicitando mantener la relación de teletrabajo al 100% en base al art 34.8 ET y la empresa le contestó que abría un proceso de negociación de quince días y el 20 de septiembre le remitió un correo electrónico en el que le señalaba que solo podría ofrecerse la posibilidad de trabajar al 100% en la modalidad de teletrabajo hasta que el menor cumpliese un año conforme a acuerdo con el comité de empresa sobre teletrabajo y que para ello debía designar un domicilio para teletrabajar en la provincia de Barcelona o provincias limítrofes. En los fundamentos de Derecho, con valor de hecho probado, añade que al recibir la solicitud del trabajador dijo que abría un periodo de negociación que consistió en solicitarle que remitiese documentación, respondiendo el actor mediante un correo electrónico el 12 de septiembre de 2023 al que adjuntó documentación. Finalmente la empresa le contesta también por correo electrónico el 20 de septiembre de 2023 manifestando, además de lo anteriormente señalado, que el trabajador no había concretado la franja u horario que supone conflicto laboral-familiar de cara a ofrecer alguna alternativa por parte de la empresa. En el fallo la sentencia declaró el derecho del actor a la adaptación de su puesto de trabajo consistente en poder realizar la totalidad de su jornada laboral en la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo) desde la localidad de Alpatir (Zaragoza) y condenó a Majorel Cx Services Iberia S.L. al abono de 7.501 euros en concepto de indemnización por daños morales, con los intereses del artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4.Contra dicha sentencia interpuso la empresa recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que dictó sentencia en la que estimó parcialmente el recurso y revocó el pronunciamiento de condena al pago de la indemnización por daño moral de 7.501 euros, confirmando no obstante el reconocimiento del derecho del actor al teletrabajo en el cien por cien de la jornada. El Tribunal consideró que la actuación empresarial no puede considerarse discriminatoria porque la empresa cumplió con su deber de negociar, habiendo abierto el procedimiento establecido en el artículo 34.8 ET, requerido documentación al trabajador, examinada la misma y comunicado su respuesta. Valoró asimismo que la respuesta empresarial no solamente se refería a las circunstancias singulares del empleado, sino que se amparaba en el acuerdo colectivo de 27 de junio de 2023 suscrito con el comité de empresa sobre la implantación del modelo mixto de trabajo presencial y teletrabajo y la negativa empresarial se adoptó en base a dicho acuerdo colectivo. Por tanto considera que estamos ante un problema de legalidad ordinaria y no ante una actuación con móvil discriminatorio y por ello revocó la parte del fallo de la sentencia de instancia donde se imponía una indemnización por dicha causa.

5.Contra la referida sentencia recurre en casación unificadora el trabajador con un único motivo de casación amparado en la letra e del artículo 207 LRJS en el que denuncia la infracción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 14 y 39 de la Constitución Española, con invocación de la sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007 y otra jurisprudencia. Sostiene que la empresa invocó un acuerdo

colectivo contrario al art 34.8 ET que además en su punto 18 obligaba a adaptar la solución a la normativa vigente y la empresa además introdujo condiciones adicionales no previstas legalmente, como la exigencia de fijar el domicilio en Barcelona, cuando el trabajador tenía su domicilio en Zaragoza desde 2020 y su solicitud se fundaba precisamente en la necesidad de atender a su hijo menor, que contaba con tan solo seis meses de edad al momento de la petición. Dice además que la empresa se limitó a denegar la solicitud sin requerir información adicional ni formular contraofertas, por lo que hubo una falta de voluntad negociadora real.

6.La empresa ha presentado escrito de impugnación en el que alega en primer lugar la inadmisibilidad del recurso por falta de contradicción entre las sentencias comparadas y subsidiariamente pide la desestimación del mismo.

7.El informe del Ministerio Fiscal interesa la desestimación del recurso. Dice en primer lugar, que no concurre la contradicción exigida por el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, puesto que en la sentencia recurrida se abrió un período de negociación entre trabajador y empresa de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 34.8 ET, mientras que en la resolución de contraste la empresa rechazó la petición directamente a los dos días de haberse formulado sin abrir ese período de negociación. Subsidiariamente, para el caso de que la Sala decidiese entrar a conocer el fondo, considera que la doctrina correcta se encuentra recogida en la sentencia recurrida, por cuanto la empresa cumplió con todos los requisitos normativos y los previstos en el acuerdo colectivo, sin que de su actuación se deduzca un acto discriminatorio directo ni indirecto.

SEGUNDO.- 1. Se invoca como sentencia de contraste la nº 1530/2023 de la Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 9 de octubre (rec. nº 1298/2023). Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con la sentencia de contraste alegada. El presupuesto procesal de contradicción establecido en el artículo 219.1 LRJS no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [por todas, sentencias del TS 861/2022, de 26 de octubre (rcud 4665/2019); 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021); y 968/2022, de 20 de diciembre (rcud 2984/2021)].

2.En el caso de la sentencia recurrida el trabajador, teleoperador especialista comenzó en 2011 a prestar servicios primero para Booking Customer Service Center (Spain) SLU en Berlín y desde 2013 en el centro de trabajo de Barcelona. Posteriormente fue subrogado por la empresa Majorel. Con ocasión de la epidemia de COVID 19 suscribió un acuerdo de trabajo en remoto en teletrabajo, pasando a prestar servicios desde su domicilio en la provincia de Zaragoza. Es padre de dos hijos menores, una nacida en 2018 y otro el NUM001 de 2023. Su cónyuge trabaja de lunes a viernes en un centro ubicado en Madrid.

En 2020 la empresa vino a establecer el teletrabajo como modelo preferente. Posteriormente, en junio de 2023, la empresa y el comité de empresa firmaron un acuerdo que establecía un modelo de trabajo híbrido (50% presencial / 50% teletrabajo), pero con teletrabajo al 100% para mujeres embarazadas y padres o madres con hijos menores de un año.

El 5 de septiembre de 2023 el trabajador remitió el 5 de septiembre de 2023 un escrito a la empresa solicitando, al amparo del art. 34.8 ET, mantener el teletrabajo al 100%. La empresa le contestó que abría un proceso de negociación de quince días y le solicitó que le enviase documentación, remitiendo el actor un correo electrónico el 12 de septiembre de 2023 con documentación. El 20 de septiembre la empresa le remitió un correo electrónico en el que le decía que solo podría ofrecerse la posibilidad de trabajar al 100% en la modalidad de teletrabajo hasta que el menor cumpliese un año conforme a acuerdo con el comité de empresa sobre teletrabajo, pero que para ello debía designar un domicilio para teletrabajar en la provincia de Barcelona o provincias limítrofes, "de conformidad con el convenio colectivo" (sic), sin mayores especificaciones. Además le decía que no había acreditado las circunstancias del otro progenitor para que, siendo el teletrabajo en su jornada de 7 a 14 incompatible con la simultánea dedicación al cuidado y atención de otras personas, se concretase la franja u horario que suponga un conflicto laboral-familiar para que la empresa le pudiera ofrecer alguna alternativa.

Como hemos visto el Tribunal Superior de Justicia confirmó el derecho al teletrabajo reconocido en instancia, pero dejó sin efecto la indemnización por daños morales al considerar que la empresa había cumplido con su deber de negociar de buena fe y que su respuesta se amparaba en el acuerdo colectivo vigente, excluyendo así cualquier ánimo discriminatorio.

3.En el caso de la sentencia de contraste la trabajadora, que era agente teleoperadora especialista prestaba servicios para su empresa desde 2010 y tenía una jornada semanal de treinta horas, de lunes a domingo, de 9:30 a 15:30. Con motivo de la epidemia de COVID 19 pasó a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo, siendo requerida por la empresa para que se incorporase a su puesto presencialmente a partir del 27 de febrero

de 2023. El 6 de febrero la trabajadora remitió a la empresa una solicitud de trabajo a distancia a partir del 27 de febrero de 2023 por razones de conciliación, constando que tiene cuatro hijos (nacidos en 2005, 2008, 2013 y 2021) y que el otro progenitor trabaja como albañil con horario de 8 a 13 y de 15 a 18 horas. La empresa el 8 de febrero rechazó su solicitud alegando razones organizativas y productivas. Consta que la empresa cliente a cuya atención estaba adscrita la trabajadora había reclamado de la empleadora que se pasara de un 30% a un 70% de trabajo presencial para corregir los resultados de rendimiento y otras desviaciones.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia reconoció a la trabajadora el derecho a prestar servicios en la modalidad de teletrabajo de lunes a domingo de 9:30 a 15:30 horas hasta que su hijo menor cumpliera 12 años y le reconoció una indemnización de 1000 euros por daños morales.

4.En ambos casos se trata de personas trabajadoras con cargas familiares, que prestan servicios de teleoperadores y comienzan a prestar servicios en régimen de teletrabajo al 100% con motivo de la epidemia de COVID 19, siendo requeridos en el año 2023 para reincorporarse presencialmente parte de la jornada, frente a lo cual reaccionan solicitando la adaptación de su prestación de servicios mediante la continuidad en la modalidad de teletrabajo al cien por cien de la jornada al amparo del artículo 34.8 ET. Esa adaptación les es denegada por la empresa. En ambos casos las sentencias reconocen el derecho a la adaptación del teletrabajo durante el 100% de la jornada solicitada por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, pero en relación con la indemnización por vulneración de derechos fundamentales las soluciones adoptadas son contrapuestas, puesto que la sentencia recurrida niega la discriminación y revoca la indemnización concedida en instancia, mientras que la sentencia de contraste aprecia la vulneración de derechos fundamentales y reconoce una indemnización.

A priori por tanto parece que existe una identidad sustancial entre ambos supuestos, pese a lo cual habrían recibido soluciones judiciales contradictorias. Sin embargo hay que profundizar en la cuestión teniendo en cuenta la doctrina de esta Sala Cuarta al respecto.

5.El artículo 53.1 de la Constitución dice que "los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos" y que "sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades...". Esto significa que los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución precisan de un desarrollo legal, que en determinados supuestos habrá de realizarse por vía de ley orgánica (art 81 CE). La Constitución solamente impone que esas leyes de desarrollo respeten el "contenido esencial" de los derechos fundamentales, pero a partir de ese punto los desarrollos legislativos pueden ser diversos. En un Estado democrático las leyes son la expresión de la voluntad del pueblo a través de sus representantes electos y toda limitación a la libertad de estos representantes, en cuanto expresan la voluntad soberana de la nación, ha de ser juzgada con cautela, incluso las de naturaleza constitucional. Cuando se trata de derechos fundamentales la Constitución sin duda impone límites que no deben ser franqueados por el legislador ordinario u orgánico, pero no exige necesariamente desarrollos concretos, el legislador no pierde completamente su libertad de configuración.

Esta construcción jurídica de los derechos fundamentales nos plantea el problema de determinar si toda vulneración de las leyes que desarrollan los mismos constituye una vulneración del derecho constitucional de que en cada caso se trate. La respuesta es negativa. No puede entenderse que toda vulneración de la norma legal de desarrollo constituya siempre y por definición una vulneración del derecho fundamental, puesto que en la norma legal pueden existir contenidos accesorios, formales o procedimentales cuya infracción no afecte realmente al contenido del derecho fundamental en sentido estricto. Esto plantea el problema de decidir qué vulneraciones de la norma legal de desarrollo implican la vulneración del derecho fundamental y cuáles no.

La opción de definir el "contenido esencial" del derecho fundamental derivado del texto constitucional, segregando dentro del contenido de la Ley de desarrollo lo que pueda entenderse que pertenece a dicho núcleo esencial de todo lo accesorio que resulta ajeno al mismo se reveló pronto como inapropiada y de imposible aplicación, puesto que muchos desarrollos legales pueden, según las circunstancias, revelarse como básicos para la tutela del derecho fundamental e incluso una decisión aparentemente procedimental puede implicar una vulneración del derecho fundamental cuando impida su ejercicio y carezca de una fundamentación razonable y lógica. Por ello la técnica adoptada por la jurisprudencia constitucional, no exenta tampoco de dificultades, es la de aplicar un doble canon de enjuiciamiento a la hora de revisar las sentencias y demás resoluciones de los órganos jurisdiccionales. El primero, que es consecuencia directa del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la Constitución, consiste en comprobar si la decisión judicial resulta en sus razonamientos ilógica, absurda o desproporcionada, puesto que en tal caso equivale a una denegación de la tutela judicial. Este canon simple debe ser acompañado por un canon reforzado en el caso de que la decisión judicial verse sobre la tutela de otro derecho fundamental, porque en tal caso no basta con que la decisión judicial esté razonada lógicamente y no resulte a priori absurda, sino que debe estar razonada adecuadamente para que en su interpretación de las leyes de desarrollo de los derechos fundamentales

respete los contornos definidos constitucionalmente de los mismos. Si la decisión interpretativa de la ley de desarrollo, pese a su lógica formal, no se razona en términos de protección del derecho fundamental con una valoración adecuada, lógica y proporcionada de los aspectos atinentes al derecho de que se trate, entonces las vulneraciones de la ley de desarrollo del derecho fundamental constituyen al mismo tiempo vulneraciones del derecho fundamental.

Este doble canon de enjuiciamiento, aplicado por el Tribunal Constitucional a su revisión en vía de amparo de las resoluciones judiciales, debe adaptarse por los órganos judiciales para enjuiciar las eventuales vulneraciones de derechos fundamentales imputadas a otros sujetos. No toda vulneración de una ley de desarrollo de un derecho fundamental constituye necesariamente una vulneración con relevancia constitucional del propio derecho fundamental que esa ley desarrolla. Para que podamos hablar de que se producido tal vulneración es preciso que la actuación enjuiciada prescinda de toda valoración del derecho fundamental implicado o que el resultado de la valoración efectuada sea absurdo, ilógico o manifiestamente contrario a la Ley y a los perfiles básicos del derecho fundamental que desarrolla.

De esta forma podemos concluir que no existe vulneración del derecho fundamental cuando se produce una actuación de un sujeto en la que éste haya hecho una valoración del derecho fundamental adecuada a sus contornos definidos constitucionalmente, siempre y cuando la interpretación que haya aplicado de la ley de desarrollo no resulte claramente contraria a la misma ni absurda o ilógica. En ese caso, aunque el órgano judicial pronuncie una sentencia estimatoria de la pretensión del titular del derecho, nos situamos ante un problema de legalidad ordinaria y no ante una vulneración del derecho fundamental.

Lo contrario situaría a esa persona ante la disyuntiva de acceder en todo caso a las pretensiones de la parte contraria o, de no hacerlo, enfrentarse a la condena indemnizatoria por vulneración del derecho fundamental si yerra en su interpretación. En situaciones donde la interpretación de la norma legal de desarrollo del derecho fundamental no es clara, ni su aplicación a los supuestos de hecho reales resulta inequívoca, esa situación sería vulneradora del derecho a la defensa y a la tutela judicial efectiva (art 24.1 CE y Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre). La persona a la que se reclamen medidas de aplicación de la legislación de desarrollo de un derecho fundamental tiene derecho a oponerse a la pretensión, sin ser por ello sancionado con indemnizaciones por daños morales, si su oposición se fundamenta en argumentos jurídicamente razonables. La razonabilidad de su oposición habrá de apreciarse por el órgano judicial tomando en consideración todos los factores concurrentes, incluida la doctrina jurisprudencial consolidada existente en el momento de los hechos.

6.En el caso de la igualdad por razón de género y la conciliación de la vida laboral y familiar las medidas legislativas han ido evolucionando y han sido diversas en su contenido a través de las distintas reformas legislativas. El legislador ha hecho uso de su potestad de configuración jurídica y ello no significa que solamente un desarrollo legislativo fuera posible, sino que distintas regulaciones diferentes son compatibles con los derechos fundamentales a cuya protección van destinadas. Ahora bien, esas regulaciones legales presentan indudablemente dudas interpretativas y se remiten frecuentemente al uso de conceptos jurídicos indeterminados que no resultan de fácil aplicación a los supuestos concretos que se presentan. En particular en el seno del art 34.8 ET nos encontramos el mandato de que las adaptaciones deben ser "razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa", mientras que en el art 37.7 igualmente exige cohonestar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Esos conceptos jurídicos indeterminados han de ser precisados en cada caso concreto, lo que constituye una labor ciertamente dificultosa que en caso de litigio compete a los órganos judiciales a través de mecanismos procesales expresamente diseñados para ello (art 139 LRJS).

Como hemos dicho en las sentencias 379/2023, de 25 de mayo (rcud 1602/2020) ó 130/2026, de 4 de febrero (rcud 1629/2025), las medidas normativas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras gozan de una dimensión constitucional tanto desde la perspectiva de no discriminación por razón de sexo o por circunstancias personales, como desde la perspectiva de protección a la familia e infancia. La sentencia del Tribunal Constitucional 233/2007 afirmó que la restricción de estos derechos o la atribución de efectos laborales desfavorables a su ejercicio "conecta íntimamente con la prohibición de discriminación por razón de sexo de las trabajadoras". La sentencia del Tribunal Constitucional 153/2021 también vincula la protección de los derechos fundamentales y la prohibición de discriminación por razón de sexo cuando se restringen los derechos legales a la conciliación de la vida familiar y laboral. Ahora bien, ello no significa que toda decisión empresarial sobre adaptación del trabajo o concreción horaria implique necesariamente un trato discriminatorio por razón de sexo, incluso cuando el órgano judicial finalmente estime las pretensiones de adaptación del trabajo o concreción horaria de la persona trabajadora. No puede entenderse que la decisión empresarial implique una discriminación cuando la decisión responda a una finalidad legitima y se utilicen medios proporcionados, adecuados y necesarios para conseguirla, de manera

que si se ofrecieron razones fundadas y objetivas, vinculadas a los requerimientos de los servicios a atender, ello elimina la existencia de trato discriminatorio por alguno de los factores del art. 14 CE.

6.Por tanto la denegación por la empresa de la medida de conciliación solicitada por la persona trabajadora no implica necesariamente y en todo caso que se esté vulnerando el derecho de no discriminación por razón de género y ello aunque finalmente la discrepancia sobre la procedencia y la concreción de la medida sea resuelta por el órgano judicial en favor de las pretensiones de la persona trabajadora. Para determinar si se ha producido una vulneración de derechos fundamentales en cada concreto caso es necesario que la decisión empresarial impugnada haya supuesto un desconocimiento de los procedimientos y criterios básicos para la aplicación de las normas que tutelan el derecho fundamental, que vaya más allá de las circunstancias que deban valorarse a la hora de determinar o ponderar los derechos de las partes en el ejercicio de los respectivos derechos en el ámbito de la legalidad ordinaria. Por tanto en cada caso ha de valorarse si la conducta de la empresa tiene un alcance discriminatorio y vulnerador de los derechos fundamentales o estamos solamente en presencia de un litigio sobre la aplicación de la legalidad ordinaria.

La legislación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar constituye un desarrollo legislativo esencial del derecho a la igualdad y no discriminación y por tanto su vulneración puede implicar una vulneración de dicho derecho fundamental siempre y cuando se cumplan las condiciones anteriormente explicadas, esto es, que el sujeto haya actuado sin tomar en consideración la existencia del derecho fundamental afectado, sin hacer una valoración del mismo adecuada a sus contornos definidos constitucionalmente o bien cuando, aunque formalmente parezca haber realizado tal ponderación, la interpretación de la ley que haya realizado resulte claramente contraria al tenor de la misma o absurda o ilógica.

7.En el caso concreto de las adaptaciones de jornada del art 34.8 ET a partir de la reforma de dicho precepto por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, conviene distinguir dos elementos:

a) El primero es de naturaleza procedimental. En ausencia de un acuerdo colectivo que establezca los términos del ejercicio del derecho, la Ley exige que ante la solicitud de la persona trabajadora la empresa abra un "proceso de negociación" con la persona trabajadora (cuya duración inicial máxima, de treinta días, fue acortada a quince días por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio). Una vez finalizado el proceso de negociación la empresa debe comunicar por escrito su decisión, que puede consistir en la aceptación de la petición. una propuesta alternativa o su negativa, requiriéndose en los dos últimos casos que la comunicación motive las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. A partir del Real Decreto-ley 5/2023 se ha establecido expresamente que si la empresa no manifiesta su oposición motivada expresa dentro del plazo máximo debe presumirse concedida la solicitud.

b) El segundo es de naturaleza material y se refiere a la ponderación razonable y proporcionada de las circunstancias concurrentes, esto es, las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa, para alcanzar una solución ajustada.

Pues bien, la jurisprudencia de esta Sala ha conferido al elemento procedimental un valor primordial como garantía del derecho a la conciliación (sentencias de esta Sala Cuarta 825/2025 de 24 de septiembre, rcud 917/2024 y 687/2026, de 9 de septiembre, rcud 249/2025), por lo que podemos decir que su desconocimiento (cuando la empresa deniegue la medida de conciliación pedida sin llevar adelante el proceso negociador al que está obligada ante la petición de la persona trabajadora o lo haga de manera puramente formal, sin ningún contenido material) va referido a un elemento central y básico de la regulación legal, por lo que con carácter general supone la vulneración del derecho fundamental, "salvo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada", lo que obligará a la fijación de la correspondiente indemnización de daños morales conforme al art 183 LRJS. La sentencia de esta Sala Cuarta 687/2026, de 9 de septiembre, rcud 249/2025, añade que "la noción de negociación implica en los términos previstos en el art. 34.8 ET que una de las partes -el empresario- intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia".

No ocurre lo mismo con el segundo elemento, que exige una ponderación ajustada de los derechos e intereses en juego de ambas partes, ponderación que resulta ordinariamente compleja y difícil. Aquí se aplica plenamente lo que hemos dicho anteriormente. Cuando la empresa, tras culminar sin éxito el proceso negociador, no acceda a la petición de la persona trabajadora, estaremos ante un problema de legalidad ordinaria y no de constitucionalidad cuando pueda acreditar que ha tomado conocimiento de todas las circunstancias que le haya expuesto la persona trabajadora y haya confrontado las mismas con razones organizativas o productivas consistentes que fundamenten su oposición. Solamente cuando la oposición empresarial carezca de razonabilidad podemos entender que, más allá de la legalidad ordinaria, nos situamos en el terreno de la constitucionalidad y los derechos fundamentales que acarrea la imposición de una indemnización por daños morales. Ese juicio sobre la razonabilidad de la posición empresarial

exige una valoración casuística que parece de difícil unificación doctrinal, aunque no puede descartarse apriorísticamente.

8.Partiendo de todo lo anterior ya podemos alcanzar nuestra decisión sobre la concurrencia de contradicción entre ambas sentencias, recurrida y de contraste.

Es obvio que en la sentencia de contraste no existió procedimiento negociador alguno, dado que la empresa se limitó a contestar por escrito de forma negativa a la solicitud escrita recibida y ni siquiera agotó el plazo de quince días prescrito por la norma. En la sentencia recurrida sí se agotó aquel plazo antes de dar la respuesta, aunque se puede discutir, en los términos de nuestra sentencia 687/2026, de 9 de septiembre, rcud 249/2025, si la actuación empresarial consistente en recabar información y explicaciones del trabajador solicitante, para finalmente remitirle una contestación escrita denegatoria, se puede considerar un procedimiento de negociación auténtico. Ahora bien, el texto literal del art 34.8 ET nos dice, en relación con el 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, que "en la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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". Solamente después de dicha llamada a la negociación colectiva se nos dice que "en su ausencia", esto es, cuando no se hayan pactado colectivamente los términos del ejercicio del derecho, "la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta...". Prevé por tanto el proceso de negociación en los términos de la norma legal cuando no exista un pacto colectivo sobre el ejercicio del derecho.

Ocurre que en el caso de la sentencia recurrida consta la existencia de un acuerdo colectivo de 27 de junio de 2023 suscrito por la empresa con el comité de empresa sobre la implantación del modelo mixto de trabajo presencial y teletrabajo, pacto al cual pretendió ajustarse la empresa, mientras que en el caso de la sentencia de contraste no consta que existiera ningún tipo de acuerdo o pacto colectivo al respecto. Los detalles aducidos en el recurso sobre ese pacto y sus circunstancias no constan en los hechos probados de la sentencia de instancia ni se introdujeron en suplicación a través del art 197.1 LRJS. No puede considerarse que el acuerdo al que se refiere el art 34.8 ET pueda tener cualquier contenido, disponiendo in peius de los mínimos legales, ni en relación con las garantías procedimentales (el proceso negociador), ni en relación con la delimitación de los supuestos de hecho de ejercicio del derecho de conciliación. Por eso el hecho de que la actuación de la empresa se acomode al pacto colectivo no supone necesariamente que la pretensión de conciliación de la persona trabajadora haya de ser desestimada, pero tal acomodo a lo pactado colectivamente sí puede incidir en la valoración de la razonabilidad de la conducta empresarial a la hora de considerar la existencia de una vulneración de derechos fundamentales indemnizable. Esa esencial diferencia nos sitúa en este caso ante supuestos de hecho distintos, que no admiten la unificación doctrinal que constituye la finalidad de este especial recurso de casación. Por tanto no concurre el requisito de admisibilidad del recurso del art 219.1 LRJS.

CUARTO.- 1. Las causas de inadmisión del recurso constituyen, llegada esta fase procesal, causas de desestimación, por lo cual lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso presentado.

2.Conforme al artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se imponen las costas del recurso de casación.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada Dª Natalia Jiménez Martín, en nombre y representación de D. Isidoro .

2.Declarar la firmeza de la sentencia núm 1466/2025, de 18 de marzo de 2025, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 4415/2024.

3.No se hace expresa imposición de las costas del recurso.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ