

Cosas de casa que (algunos) «hombres-jueces» se empeñan en enseñar a las mujeres: ¿*mansplaining* para conciliar corresponsablemente?

A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 359/2025, de 27 de febrero

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)
cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Extracto

El derecho a la adaptación del trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y ex artículo 9 de la Directiva 2019/1158, expresión, a su vez, de un principio jurídico más general, también ínsito en el derecho social de la Unión Europea, de adaptación del trabajo por razones de gestión flexible favorables a la persona, sigue generando importantes controversias en el seno de las empresas, judicializadas con gran frecuencia. Este comentario analiza críticamente una sentencia que, dictada por un tribunal solo de hombres, condiciona el juicio de ponderación entre las necesidades de conciliación y las organizativas empresariales al deber de repartir obligatoriamente entre la pareja sus obligaciones de cuidar, en clave de corresponsabilidad, con lo que un derecho individual muta en otro de la unidad familiar, invadiendo la vida privada de la trabajadora, protegida ex artículo 18 de la Constitución española en relación con el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Palabras clave: adaptación razonable; derechos de conciliación; corresponsabilidad; *mansplaining*; igualdad; no discriminación; perspectiva de género.

Recibido: 06-04-2025 / Aceptado: 08-04-2025 / Publicado (en avance): 24-04-2025

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2025). Cosas de casa que (algunos) «hombres jueces» se empeñan en enseñar a las mujeres: ¿*mansplaining* para conciliar responsablemente? A propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 359/2025, de 27 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 211-223. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24439>



Household matters that (some) 'male-judge' types insist on teaching women: Mansplaining for co-responsible conciliation?

Regarding the Ruling of the High Court of Justice of the Canary Islands/Las Palmas 359/2025, dated February 27th

Cristóbal Molina Navarrete

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Jaén (Spain)

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Abstract

The right to work adaptation for reasons of work-life balance under Article 34.8 of the Workers' Statute and Article 9 of Directive 2019/1158 is a concretization of the more general legal principle, also inherent in European Union social law, of work adaptation for reasons of flexible management favorable to the worker. Despite having a long tradition in Spanish law, this balancing act continues to generate significant controversies within companies, increasing judicial litigation. This commentary critically analyzes a judgment that such balancing conditions act between the needs of work-life balance and business organizational needs on the couple's obligation to share caregiving tasks, based on mandatory co-responsibility. Therefore, overstepping its bounds, the Court transforms an individual right into one of the family units, thereby also invading the worker's private life, protected under Article 18 of the Spanish Constitution in conjunction with Article 8 of the European Convention on Human Rights.

Keywords: reasonable work accommodation; conciliation rights; co-responsibility; mansplaining; equality; non-discrimination; gender perspective.

Received: 06-04-2025 / Accepted: 08-04-2025 / Published (preview): 24-04-2025

Citation: Molina Navarrete, C. (2025). Household matters that (some) 'male-judge' types insist on teaching women: Mansplaining for co-responsible conciliation? Regarding the Ruling of the High Court of Justice of the Canary Islands/Las Palmas 359/2025, dated February 27th. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 211-223. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24439>

Los hombres me explican cosas a mí y a otras mujeres, independientemente de que sepan o no de qué están hablando. Algunos hombres. [...]. Es la arrogancia [...] la que sumerge en el silencio a las mujeres [...]. Es la que nos educa en la inseguridad y en la autolimitación de la misma manera que ejercita el infundado exceso de confianza de los hombres.

«"Los hombres me explican cosas": del "mansplaining" al asesinato en nueve ensayos» (presentación del libro de Rebecca Solnit: *Los hombres me explican cosas*, 2017)

1. Marco normativo multinivel: el principio-derecho de adaptación razonable del trabajo por razones de conciliación como garantía del derecho de la Unión

Expresión ya de un principio jurídico-social general, el relativo al derecho (para la persona) y deber (para las empresas) de adaptación razonable del trabajo a las razones sociales más imperiosas de la persona trabajadora (por ejemplo, art. 52 a) del Estatuto de los Trabajadores [ET] en relación con el art. 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales –Sentencia del Tribunal Supremo [STS] 94/2025, de 4 de febrero–; art. 49.1 e) –futura letra n)– del ET en relación con el art. 40.2 del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social –Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea [STJUE] de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*, y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia [STSJ] de Galicia 155/2025, de 15 de enero–), según un paradigma nuevo de gestión de la diversidad en clave de flexibilidad bidireccional (no solo favor empresa, también pro o favor persona), el artículo 34.8 del ET gana presencia en el desarrollo diario del mundo del trabajo. De ahí que sea objeto de atención continua, legislativa (por ejemplo, Real Decreto-Ley [RDL] 5/2023, de 28 de junio), judicial y doctrinalmente. Naturalmente, uno de los «costes» a pagar por tan elevada transcendencia es el de la incertidumbre y la conflictividad crecientes.

Justamente, las tribulaciones, audacias (por ejemplo, uso de la cláusula pasarela) y penencias por las que atraviesa la transposición de la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores (deroga la [Directiva 2010/18/UE del Consejo](#)), en parte superada internamente (por ejemplo, permiso de paternidad –solo 10 días en la norma comunitaria, 16 semanas en la española y con perspectivas de ampliación a 20 semanas conforme se anuncia legislativamente, sin que se pueda olvidar que serán 26 en el caso de ser el padre el que encabeza, aunque sea menos frecuente, una familia monoparental–, –últimamente Sentencia del Tribunal Constitucional [STC] 57/2025, de 10 de marzo–), en parte pendiente (por ejemplo, retribución o cobertura prestacional social, al menos parcial, del permiso parental nuevo *ex art. 48 bis ET*), no concurren para el derecho a la adaptación razonable del trabajo por razones de conciliación *ex artículo 34.8 del ET*. La previsión a tal fin en el artículo 9 (formas de trabajo flexible) de la [directiva](#) lleva tiempo en nuestro orden jurídico, aunque con diversos redactados, cuyas graves deficiencias originales han ido progresivamente corrigiéndose, mereciendo (si se prescinde de la faceta del conflicto de intereses que encierra principalmente, más que propiamente de pugna entre razones e intereses jurídicos, que lo haría más propio de un procedimiento de solución autónoma o extrajudicial que de un proceso judicial *ex art. 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social –LRJS–*) una valoración relativamente positiva. Así sucedería, primero, por el [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#) (medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo) y por el citado [RDL 5/2023](#).

A diferencia de lo que está sucediendo con la cuestión de los permisos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, que han conocido posteriores reformas después de este último real decreto-ley (por ejemplo, [RDL 2/2024, de 21 de mayo](#)), ofreciendo una imagen tan innovadora como incierta y abigarrada de esta materia (sobre todo del [art. 37 ET](#) –objeto de numerosas sentencias dictadas en conflicto colectivo; por ejemplo, [Sentencia de la Audiencia Nacional 15/2025, de 31 de enero](#): si el sujeto causante de los permisos *ex art. 37.3 b) del ET* es un familiar, no cabe exigir a la persona trabajadora probar convivencia, sí en caso de no ser familiar, incidiendo en la perspectiva de género; o la [STS 191/2025, de 12 de marzo](#)–), el [artículo 34.8 del ET](#) se mantiene en lo sustancial con el mismo contenido que antes de estos cambios. En esencia, el derecho a la adaptación razonable se concretaría, [como propuso ya en 2007](#), mediante su –debido– análisis con «mirada de mujer», en la obligación de la empresa de abrir un proceso de negociación de buena fe sobre la propuesta realizada por la persona trabajadora para atender sus «necesidades de conciliación», sin perjudicar al tiempo, desproporcionadamente, las «necesidades organizativas o productivas» de la empresa. Cierto, ahora este procedimiento negocial no puede ser superior a 15 días (antes de la última reforma era de 30 días) y las razones de conciliación (trabajo o carga de cuidar) se han ampliado (antes solo para la atención a hijos/as menores de 12 años, ahora también para mayores de esa edad, así como para otras personas dependientes que convivan con la persona trabajadora).

Que la clave de bóveda de todo el derecho de adaptación razonable no residiría en modo alguno en la atribución de un derecho subjetivo incondicionado a una unilateral novación por razones de conciliación, sino en una negociación de buena fe a tal fin, viene refrendado por la exigencia legal a la empresa de realizar contrapropuestas, esto es, el deber de realizar propuestas alternativas que posibiliten, sin dificultar, las necesidades de conciliación de la persona trabajadora. Debiendo, en todo caso, justificar de manera suficiente, incluso reforzada ([STC 3/2007, de 15 de enero](#)) la decisión empresarial tomada (sea la propuesta alternativa, sea la negativa a aceptar la solicitada por suponer una carga organizativa desproporcionada). Paradójicamente, a mi juicio, mientras que el [artículo 37.6 del ET](#), tras la reforma de 2023, sí prevé la obligación empresarial de ofrecer un plan alternativo cuando haya varias personas trabajadoras en una empresa que disfruten de una reducción de jornada (o –la nociva, en clave de género– excedencia por el cuidado de hijos/as), no sucede lo mismo cuando esta misma situación se produzca respecto de varias personas trabajadoras de una misma empresa que gocen de jornadas adaptadas por razones de conciliación ex [artículo 34.8 del ET](#).

No obstante, y si bien es conocida la rigidez formalista (absolutamente injustificada en clave constitucional e injustificable en clave comunitaria) de la jurisprudencia (por ejemplo, la [STS 983/2023, de 21 de noviembre](#), rechaza un ejercicio del derecho a cambiar de turno si no se sigue la vía adaptativa del [art. 34.8](#), sino la vía de la reducción de jornada ex [art. 37 ET](#)), entiendo que cabría considerar esta regla de los planes alternativos para facilitar el disfrute de todas las personas, sin que se genere un conflicto de suma cero entre unas y otras. Conviene recordar –lo hará, como veremos, la [sentencia comentada](#) aquí– que el derecho a ejercer efectivamente el derecho subjetivo a la conciliación interactúa no solo con la libertad de empresa ex artículo 38 del ET, sino con derechos de terceras personas, como otras compañeras y compañeros, que también merecen ser ponderados a la hora de delimitar el alcance de aquel mediante el pretendido acuerdo conciliatorio, de buena fe y ajeno a todo uso irrazonable. Un imperativo de «justo equilibrio» o de proporcionalidad que, en última instancia, no es sino una concreción *ius social* del principio civil de inexigibilidad de las obligaciones de imposible o muy gravoso (oneroso) cumplimiento.

También sorprendentemente, a diferencia de lo previsto en el ámbito del modelo de conciliación basado en la reducción de jornada, que sí explicita la necesidad de que todo el régimen aplicativo se fundamente en la promoción de la corresponsabilidad (por ejemplo, [art. 37.6 ET](#)), el [artículo 34.8 del ET](#) no lo explica, más allá, lógicamente, de reconocer un derecho individual, por tanto, de titularidad indistinta para el padre y la madre (progenitores). Ni que decir tiene que este derecho de adaptación razonable conciliatoria está edificado, al igual que el resto de los derechos y garantías de conciliación, sobre el imperativo de la corresponsabilidad, como refleja la exposición de motivos del [RDL 5/2023](#). Aunque no se refleja expresamente tampoco en la [directiva](#), esta presupone la configuración de todas sus medidas con perspectiva de corresponsabilidad, inherente al canon de género, pues, de otro modo, tales derechos perpetuarían los tóxicos estereotipos de distribución sexista de los tiempos de trabajo, productivo (mercado) y reproductivo (cuidados).

En suma, el diseño y aplicación del derecho de adaptación flexible razonable ex [artículo 34.8 del ET](#) solo puede ser corresponsablemente, si quiere ser efectivo, facilitando que las mujeres conserven su empleo íntegramente, sin reducciones (de jornada y salario) ni otros perjuicios en la carrera profesional (y de seguro social), que fomentan derechos de ausencia parcial en vez de derechos de presencia plena, al tiempo que alientan que los hombres también tengan presencia importante en el trabajo de cuidar, corrigiendo progresivamente sus ausencias a tal fin. La perspectiva de género es aquí evidente, pese a no ser ni explicitada siempre ni bien entendida por la jurisprudencia en este ámbito. Otra cosa muy diferente es, sin embargo, utilizar la necesidad de corresponsabilidad en título habilitante para que la decisión judicial conciliatoria mute el derecho de individual en dual o de pareja y la conveniencia de la corresponsabilidad en obligación impuesta a cada pareja por el tribunal, por encima del modelo de autodeterminación razonable del derecho de adaptación por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, con clara injerencia, además, en los derechos de protección de la vida privada (art. 8 [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#) –CEDH–) y de datos personales ([art. 18.4 Constitución española](#) –CE–).

2. Relato de hechos: las circunstancias fácticas para fijar la norma del caso

El caso afecta a una trabajadora que presta servicios profesionales como reponedora de una conocida cadena canaria de supermercados (Dinosol), ubicada en Ingenio, con la siguiente jornada: de lunes a domingo de 04:30 a 12:50, con libranza los viernes y domingos. El 14 de junio de 2024 solicita el cambio para atender al cuidado de sus dos hijos menores de edad (8 y 2 años), pasando a prestar servicios de lunes a viernes, de 07:00 a 15:00 horas. Se esgrimía el [artículo 34.8 del ET](#) y se razonaba que no podía contar ni con la ayuda de sus padres ni con los de su pareja durante la ausencia, porque tienen sus propias obligaciones laborales.

El 5 de agosto de 2024 la empresa responde con una contrapropuesta alternativa:

- Una jornada laboral completa, en turno nocturno de 04:00 a 12:20 horas y las libranzas semanales de 48 horas.
- Jornada completa, como ayudante de dependienta-caja de 08:00 a 16:20 horas, excepto 4 tardes al mes en función de las necesidades organizativas y con las libranzas semanales de 48 horas.
- Jornada laboral a 20 horas, en el turno fijo de mañana, en una vacante de las tiendas que pudieran estar disponibles.

En el centro de trabajo hay:

- 8 cajas y 9 cajeros/as. 2 de las personas de caja tienen horario fijo de mañana por conciliación de la vida familiar, las 7 restantes tienen turno rotatorio de mañana y de tarde.
- 5 personas reponedoras, todas con horario de madrugada.

El «otro progenitor» (conocido como el padre) de los menores tiene horario de lunes a viernes de 05:30 horas (de la madrugada) a 13:30 horas (del mediodía).

La trabajadora no considera adecuada la propuesta empresarial y presenta demanda judicial, correspondiéndole al Juzgado de lo Social n.º 10 de Las Palmas (al frente del cual está un juez). La sentencia de instancia social desestima la pretensión, tras analizar los horarios y disponibilidad de ambos progenitores, porque considera que un turno de mañana de 08:00 a 16:20 horas, de lunes a domingo, con la realización de 4 tardes al mes según necesidades organizativas y con libranzas semanales de 48 horas ofrece a la trabajadora la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar de manera efectiva. Máxime dado que el padre tiene un horario de 5:30 a 13:30 horas, pues la madre puede llevar a los niños al colegio de mañana y el padre recogerlos y atenderlos de tarde, al tiempo que la madre puede coparticipar en las actividades vespertinas al finalizar su jornada laboral (16:30), salvo las 4 tardes al mes en que tendría que trabajar. La petición de libranza en fines de semana no se justifica porque el padre no trabaja, por lo que en tales períodos el otro progenitor puede atenderlos, haciendo efectivo así un modelo de conciliación auténtica corresponsable.

Disconforme con esta sentencia, la defensa de la trabajadora presenta un recurso de suplicación. En este se argumenta que se ha acreditado la necesidad de conciliación, pues convive con dos menores que, fuera de su horario escolar, precisan un cuidado que, de no adaptarse de otro modo la jornada laboral, no podría atenderse sin contar con la ayuda de una tercera persona. Tercera persona que no puede ser ni el padre ni los abuelos, pues trabajan también y, en todo caso, las circunstancias profesionales y las personales del padre no serían relevantes al fin de aplicar el [artículo 34.8 del ET](#).

El pretendido exceso de personal en el turno de mañana no sería causa organizativa suficiente que haga imposible o muy gravosa la pretensión de la trabajadora, siendo preciso expresar las razones concretas por las que en atención al volumen del personal de la empresa, las características del servicio que presta, la afluencia de clientes en determinadas franjas u otras circunstancias acrediten un perjuicio empresarial desproporcionado.

3. Claves de la doctrina judicial de suplicación: el juicio de conciliación debe incluir el margen de disponibilidad del «otro progenitor» (el padre)

La sala (compuesta en el caso por 3 hombres-magistrados) desestimará el recurso. Asumiendo el juicio ponderativo realizado por la sentencia del hombre-juez de instancia social, considera la adaptación solicitada irrazonable. En apretada síntesis, dos serían los planos de razonamiento de la sala canaria para alcanzar esta conclusión. El primero más general, a modo de presupuestos generales que deben inspirar el juicio de ponderación exigido [ex artículo 34.8 del ET](#); el segundo más concreto, vinculado al caso. En el plano general, la sala asume, teóricamente, la prevalencia del derecho social de la persona trabajadora frente a los intereses económico-empresariales en el debido juicio ponderativo entre ambos, debiendo las empresas aportar razones de índole organizativa reforzadas para vencer esa prioridad. Ahora bien, el ejercicio de este derecho también es sometido a una condición especial, y particularmente intensa, dada la magnitud de la pretensión de quien exige novar su jornada en contra de las facultades organizativas de la empresa.

Esta condición la sala canaria la extrae (más bien crea) a partir del límite general de la buena fe ([art. 7 Código Civil –CC–](#)) y se concreta en una suerte de deber de diligencia informativa cualificada de la buena trabajadora conciliadora, en virtud del cual se obliga a comunicar (garantía de transparencia integral –también personal–) toda información relevante para

[...] la identificación del derecho, la graduación de su preferencia y su reconocimiento y efectividad frente a la organización empresarial, entre otra, la relativa a la condición de madre, padre y la relación de cuidados cuya satisfacción se pretende [...] en particular aquellas que configuraran un mejor derecho frente a hipotéticos afectados [...]. Información que se ha de extender no solo a las circunstancias personales o familiares de la persona solicitante, sino también a las del otro progenitor en lógico intento de alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, la corresponsabilidad.

Así se desprendería del marco normativo multinivel, donde la corresponsabilidad es el pilar principal en torno al que se construye hoy, y de la doctrina constitucional ([SSTC 26/2011, de 14 de marzo, y 119/2021, de 31 de mayo](#)). En consecuencia, en este conflicto de derechos, su judicialización exige componer una solución de justo equilibrio. A tal fin, de un lado, la empresa debe probar las dificultades organizativas que su reconocimiento puede causar a la empresa (prueba del perjuicio organizativo o/y económico excesivo). De otro, a la persona trabajadora le corresponderá probar la necesidad real del cambio propuesto, atendiendo no solo a sus circunstancias sociolaborales, también a las de su pareja. Invoca la [STS 310/2023, de 26 de abril](#), según la cual (FJ Cuarto): «[...] de conformidad con la jurisprudencia constitucional, han de ponderarse las circunstancias personales y familiares, así como la situación laboral del otro progenitor».

En el plano del juicio ponderativo concreto para crear la norma del caso conocido y resuelto en suplicación, la sala (de 3 hombres-magistrados) canaria diseña un modelo diferente de conciliación al propuesto por la trabajadora, que considera más razonable, en línea con lo afirmado por la sentencia (del juez) de instancia: si en vez de atender solo a la situación sociolaboral de la trabajadora demandante se atendiera a la de ambos, no habría problema para conciliar corresponsablemente, porque las ausencias de la madre las cubre las presencias del padre. De este modo, «la necesidad se encontraría colmada y el interés de los menores protegido».

En cambio, el modelo de conciliación propuesto por la trabajadora implicaría:

[...] un desequilibrio significativo en la organización de los turnos. Se produciría un incremento del número de cajeros con turno fijo de mañana que pasaría a ser tres, pues dos de ellos disfrutan de un turno fijo de mañana por necesidades de conciliación, con lo cual los siete cajeros restantes tendrían que hacer una mayor rotación en el turno de tarde para cubrir los 9 cajeros del centro de trabajo [...].

En suma, para esta doctrina de la sala de suplicación social canaria:

- 1) Ni existiría una necesidad razonable de conciliación de la vida laboral y familiar de la trabajadora, porque la nueva jornada ofertada alternativamente por parte de la empresa satisface sus necesidades familiares, si se tiene en cuenta también la situación sociolaboral de su pareja.
- 2) Ni sería proporcionada la dificultad organizativa para la empresa que crearía de seguirse la nueva jornada y el nuevo horario (el ansiado turno fijo de mañana de lunes a viernes) propuesto por la trabajadora, pues se haría más difícil organizar el turno de tarde.

4. Transcendencia más allá del caso: razones críticas de una doctrina perniciosa para el derecho de las mujeres a la adaptación razonable

Pese a que la sala sigue el método de la «norma del caso concreto», apelando a un juicio de ponderación conciliatoria supuesto a supuesto, de modo que la solución de uno no prejuzgue la de otros, la realidad es que busca lanzar un «mensaje a navegantes» más general: la razonabilidad de las propuestas de adaptación de jornada-horario por razones de conciliación debe evaluarse atendiendo a un reparto insustituible del trabajo de cuidar entre la madre y el padre. De hecho, previas decisiones a la aquí comentada (por ejemplo, [STSJ de Canarias/Las Palmas de 24 de abril de 2024, rec. 1561/2023](#) –con un bien fundado voto particular de su, hoy, presidenta–) y otras posteriores (por ejemplo, [STSJ de Canarias/Las](#)

[Palmas 600/2025, de 11 de abril](#) –en este caso la persona peticionaria es el padre, y también cuenta con el voto particular de la presidenta– alcanzan el mismo resultado desestimatorio de la adaptación pretendida. A tal fin, quienes soliciten tal derecho, normalmente aún las mujeres, tendrían un especial deber de transparencia, trasunto de la buena fe, de cómo se organizan en el seno de la pareja para trabajar y cuidar, para que el tribunal pueda decidir si realmente hay corresponsabilidad o no, imponiéndola en caso contrario, so pena de rechazar, de no aceptarse el modelo diseñado judicialmente (a menudo por tribunales compuestos por hombres, única o mayoritariamente), la razonabilidad de la propuesta realizada, mayoritariamente por mujeres.

Pues bien, así entendida, mi juicio no puede ser sino muy crítico con esta doctrina judicial, que entiendo no se ajusta ni al derecho legislado multinivel que rige esta cuestión ni tampoco, pese a lo que afirma, a la jurisprudencia constitucional al respecto, mucho más difusa y equívoca de lo que dicen la sala canaria e incluso la Sala IV del Tribunal Supremo.

De forma relativamente sucinta, las razones jurídicas sobre las que debe construirse, en mi opinión, la crítica de esta doctrina judicial, merecedora de revocación casacional o, en su caso, constitucional, incluso por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y/o el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, son las siguientes:

1) La falacia de que la doctrina constitucional es inequívoca en la exigencia de un juicio de ponderación de las necesidades de conciliación y de las organizativas que condicionen la razonabilidad a un reparto obligatorio de tareas en la pareja.

Un primer argumento sorprendente de la doctrina mayoritaria –de momento– de la sala canaria es su afirmación de estar actuando por imperativo constitucional, de manera que no habría modo razonable alguno de asumir una posición distinta, aunque quisieran, porque ello sería «contradecir postulados constitucionales sin soporte argumentativo para ello» (FJ 2). El argumento no puede producir mayor perplejidad, a mi juicio, porque es completamente falaz. Una primera prueba de ello es que otros tribunales superiores, ante la misma cuestión, rechazan que la razonabilidad de una adaptación de jornada por razones de conciliación, tratándose de un derecho individual, aún no absoluto, pase de forma necesaria por contemplar un reparto obligatorio de las tareas de cuidar con el otro progenitor (el padre, normalmente), salvo que ambos trabajen en la misma empresa.

Sería el caso de la sala social gallega (por ejemplo, [STSJ de Galicia 4497/2020, de 6 de noviembre](#), con fallo revocatorio de la sentencia de instancia –cierto que en el marco del art. 37.6 ET, derecho de adaptación conciliadora parcialmente diverso al art. 34.8 ET– y [STSJ de Galicia 1941/2023, de 17 de abril](#) –en este caso por la vía del art. 34.8 ET, si bien hay concurrencia igualmente de reducción de jornada de la trabajadora–). También de la [STSJ de Madrid 950/2020, de 17 de diciembre](#), aunque fue revocada por la –muy criticable– [STS 1095/2024, de 12 de septiembre](#), si bien, en este caso, la revocación no se debió

a este aspecto, pues el Tribunal Supremo asumió la doctrina de suplicación social de la necesidad de conciliar y la corrección de la sentencia de suplicación en este punto, si bien consideró que la empresa sí hizo un esfuerzo razonable de acreditación de las dificultades organizativas, por lo que no habría vulneración de la legalidad constitucional (derecho a la no discriminación), sino tan solo de la legalidad ordinaria (arts. 34.8 ET y 139 LRJS), por lo que no procedía indemnización adicional ex [artículo 183 de la LRJS](#).

Una segunda prueba de la, cuando menos, mayor equivocidad en este aspecto de la doctrina constitucional de la señalada por la mayoría de la sala canaria es no solo que se excluye referencia alguna a un eventual «juicio de corresponsabilidad obligatoria» en la STC 3/2017, de 15 de marzo, sino que se descarta expresamente en el Auto del Tribunal Constitucional ([ATC](#)) 1/2009, de 12 de enero, que viene a completar, en fase de ejecución, lo afirmado en aquella. Así:

En relación con la distribución de la carga probatoria es de señalar que valorar las circunstancias concurrentes desde la perspectiva de la trabajadora no implica que esta tenga que aportar prueba alguna referida a eventuales circunstancias específicas dentro de su esfera íntima, personal o familiar, que puedan justificar una forma determinada de proceder a la reducción de su jornada. Tal perspectiva de análisis es, por lo pronto, ajena a la regulación legal de la institución y, desde luego, a lo resuelto en nuestra Sentencia (FJ Sexto, párr. 4.º).

Más explícita esta exclusión, imposible. Tampoco se recoge en la [STC 24/2011, de 14 de marzo](#), que remite a la doctrina de la [STC 3/2007](#), si bien llega a resultado contrario por entender que no concurren las mismas circunstancias. Sí está, en cambio, en la [STC 26/2011, de 14 de marzo](#) (FJ 6), en virtud de la cual:

En relación con las circunstancias familiares [...] resultaba necesario tener en cuenta el número de hijos del recurrente, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral de su cónyuge [...] Asimismo, era necesario valorar si la organización del trabajo mediante turnos [...] permitía alteraciones [...] sin poner el funcionamiento [...] en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir[las].

Finalmente, como he reseñado en un [artículo reciente en esta revista](#), la [STC 153/2021](#) no tiene por objeto una denegación de reducción de jornada, pues ya estaba concedida, pero será considerada perjudicial por la trabajadora, descartando el perjuicio el TC sobre la base de una visión restrictiva del perjuicio de género, y la [STC 119/2021, de 31 de mayo](#), estima el amparo de la trabajadora. Y, cierto, aunque incluye «la situación laboral del padre» (FJ 4), pone énfasis en otros, como la no disponibilidad de servicios públicos de guardería los fines de semana, hasta el punto de reprobar al órgano judicial la falta de valoración de todos en la exigible dimensión constitucional prevalente.

2) La prueba de corresponsabilidad obligada contradice el derecho legislado multinivel, porque muta un derecho individual en otro de titularidad compartida por la unidad familiar y añade una carga probatoria que no se contempla ni en el artículo 34.8 del ET ni en el artículo 9 de la [directiva](#) ni en el deber de buena fe ex [artículo 7 del CC](#).

Justamente, la [STC 3/2007](#) y su complementario [ATC 1/2009](#) (que tanto el Tribunal Supremo como los tribunales superiores de justicia silencian), recuerda que la ponderación constitucional no debe significar ir más allá de lo requerido por la ley, sino, al contrario, flexibilizar lo exigido legalmente para garantizar la prevalencia de los intereses constitucionales en juego (igualdad, infancia, etc.). En esta clave, tanto la norma estatal como la comunitaria configuran el derecho de adaptación razonable por razones de conciliación de titularidad individual, no de la unidad familiar o de pareja, sin que tampoco aparezca una carga adicional probatoria de transparencia del modo de organización de la vida en pareja a efectos del cuidado *ex bona fide*, porque este límite solo juega aquí en su dimensión subjetiva (que la propuesta no resulte abusiva o de mala fe –descartado por la propia sala social canaria–); no puede desplegarse en su faceta objetiva o integradora de deberes de protección a favor de las razones de la empresa. En este caso, la interpretación crearía un obstáculo, en vez de remover los eventuales legales y *de facto*, al derecho carente de toda razonabilidad ex [artículo 14](#) en relación con los artículos [9.2](#) y [10](#) de la CE, también en perspectiva de género.

Conviene tener en cuenta, al respecto, que la sala canaria prescinde de valorar que se trata de 2 niños muy pequeños y de la existencia o no de aulas de acogida a las 8 de la mañana, lo que resultaría determinante. En cambio, prescinde de exigir un plus de prueba respecto del eventual perjuicio para la empresa de la propuesta más allá de las dificultades organizativas, inherentes, por definición, y de su impacto en otras personas de la plantilla. Pero el derecho es individual y tutela, como garantía de derechos de máximo rango (derechos fundamentales), una decisión de autoorganización de la mujer en interés propio y de los menores a cuidar, sin integrar la protección de intereses ajenos.

3) La inclusión de pruebas relativas al modo de funcionamiento de la vida privada constituye una injerencia injustificada ex artículo 8 del [CEDH](#) y [artículo 18 de la CE](#).

También en línea con el [ATC 1/2009](#) (corolario imprescindible de la [STC 3/2007](#)) hay que poner de relieve que los datos relativos a la organización de vida familiar chocan de raíz con el derecho a la vida privada ex artículo 8 del [CEDH](#) en relación con el [artículo 18 de la CE](#). Por lo tanto, traerlos de forma reforzada al debate procesal y su condicionalidad estricta para decidir la existencia o no de una necesidad de conciliación puede suponer una injerencia indebida en este ámbito de derechos fundamentales, agravándose el impacto derivado para la igualdad de trato.

No podemos ir más allá en el análisis de esta interesante, aunque a mi juicio errada, doctrina judicial, uno de los temas fascinantes para la comprensión de nuevos modelos o paradigmas, y sus resistencias, de las relaciones de trabajo en nuestro tiempo en clave de

gestión del conflicto trabajo-familia (en que su dimensión laboral estricta, dejando de lado su dimensión de salud psicosocial, hoy especialmente oportuna en el trigésimo aniversario de la Ley de prevención de riesgos laborales). Tan solo nos queda recordar que, aun siendo loable el intento de la sala de favorecer la corresponsabilidad, el modo en que se lleva a cabo resulta no solo contrario a la ley y al derecho, sino contraproducente para el objetivo buscado. La negativa a la pretensión de la trabajadora, primando las razones organizativas aportadas por la empresa, sobre la base de dificultades organizativas, no de imposibilidad o de una significativa onerosidad, como es exigible constitucionalmente, lejos de abonar la mejor corresponsabilidad creará un factor de presión más en la trabajadora. Esta, con una alta probabilidad, se verá forzada bien a hacer un *break* (parada) en su trabajo para conciliar, atendidos los persistentes estereotipos de género en este ámbito, bien a la reducción de jornada, mutando la voluntad legal, constitucional y europea de reforzar los derechos de presencia plena de la trabajadora en el trabajo, compatibilizándolo con la actividad de mercado, en derechos de ausencia, perpetuando las deficiencias al respecto que, paradójicamente, se dice querer corregir.

Y, todo ello, a menudo, a través de decisiones judiciales en las que, como la glosada, son los hombres-magistrados, con escasa práctica conciliadora –como el resto de los varones–, los que enseñan cómo las mujeres, que llevan siglos obligadas a conciliar, deben organizarse «mejor» a tales fines. Siempre con el debido respeto y la admiración debida al fundamental trabajo de la sala de juzgar, es difícil en este caso, y en otros, dejar de traer a colación la visión de la autora (Rebecca Solnit) con la que se abrió esta glosa y su crítica denominada con el neologismo «*mansplaining*». Con él se da nombre a una extendida práctica masculina de querer enseñar a las mujeres cosas de las que, por múltiples razones, ellas saben mucho más, con el resultado, claramente estigmatizante, de infravalorar las opiniones, propuestas y demandas de las mujeres, desplazadas por el mayor valor «auto-reconocido» a las de los hombres. De ahí, la proliferación de decisiones de impronta paternalista, pretendidamente corresponsable, que ahondan, en cambio, la inequidad de género.