

Conciliación de la vida laboral y protección de la salud emocional o mental de las hijas/hijos adolescentes

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 519/2026, de 14 de abril**

Ana Hueso Moral

Doctoranda FPU.

Universidad de Jaén (España)

ahueso@ujaen.es | <https://orcid.org/0009-0003-3920-3112>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 519/2026, de 14 de abril, reconoce a un trabajador el derecho a adaptar su jornada para pasar del turno de tarde a un turno fijo de mañana, de lunes a viernes, de 7:00 a 14:30. La relevancia del fallo radica en que la sala considera que la petición de adaptación de jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores debe examinarse, en este caso, no solo con perspectiva de género e infancia, sino también con una perspectiva de adolescencia diferenciada, atendiendo a la situación de una hija menor con conducta autolesiva, pensamiento negativo e ideación suicida.

Palabras clave: conciliación laboral-familiar; corresponsabilidad; conductas suicidas; tiempo de trabajo; adaptación de jornada; riesgos psicosociales; cuidado de familiares; salud mental.

Recibido: 02-06-2026 / Aceptado: 03-06-2026 / Publicado: 07-07-2026

Cómo citar: Hueso Moral, A. (2026). Conciliación de la vida laboral y protección de la salud emocional o mental de las hijas/hijos adolescentes. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 519/2026, de 14 de abril. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 180-189. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25335>

Work-Life Balance and the Protection of the Emotional and Mental Health of Adolescent Children

Commentary on Ruling No. 519/2026 of the High Court of Justice of the Canary Islands (Las Palmas), 14 April 2026

Ana Hueso Moral

PhD Candidate holding a University Teacher Training (FPU) Predoctoral Fellowship.

University of Jaén (Spain)

ahueso@ujaen.es | <https://orcid.org/0009-0003-3920-3112>

Abstract

Ruling No. 519/2026 of the High Court of Justice of the Canary Islands (Las Palmas), of 14 April 2026, recognizes a worker's right to adapt his working hours by changing from an afternoon shift to a fixed morning shift, from Monday to Friday, between 7:00 a.m. and 2:30 p.m. The significance of this ruling lies in the fact that the Court considers that the request for working time adaptation under Article 34.8 of the Workers' Statute must be assessed, in this case, not only from a gender and childhood perspective, but also from a differentiated adolescence perspective, taking into account the situation of a minor daughter presenting self-harming behaviour, negative thoughts, and suicidal ideation.

Keywords: work-family balance; shared responsibility; suicidal behaviour; working hours flexible; working arrangements; psychosocial risks; family care; mental health.

Received: 02-06-2026 / Accepted: 03-06-2026 / Published: 07-07-2026

Citation: Hueso Moral, A. (2026). Work-Life Balance and the Protection of the Emotional and Mental Health of Adolescent Children. Commentary on Ruling No. 519/2026 of the High Court of the Justice of the Canary Islands (Las Palmas), 14 April 2026. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 180-189. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25335>

1. Marco normativo

El marco jurídico de la [sentencia comentada](#) está constituido por diversas normas de ámbito supranacional y propiamente nacional, junto a la legislación laboral. En este contexto, una de las normas que integran dicho marco y que resulta directamente aplicable al caso analizado es el artículo 3 del [Convenio núm. 156 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–](#) (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981), ratificado por España mediante [Instrumento publicado en el BOE de 12 de noviembre de 1985](#). Este precepto establece el derecho a la no discriminación por responsabilidades familiares en materia de empleo en los siguientes términos, que resulta oportuno recordar:

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término «discriminación» significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

En esta misma línea, resulta necesario apreciar el [artículo 9.1](#) –sobre fórmulas de trabajo flexible– de la [Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, traspuesta a nuestro derecho interno a través del [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), que reza lo siguiente:

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

De este mismo texto normativo, debemos destacar el considerando 34, que recoge lo siguiente:

A fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a

sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

Como es posible apreciar en ambos cuerpos normativos, se insta una concepción funcional y garantista del derecho de cuidados, de forma que no se trate de dar permiso para cuidar de los menores, sino de evitar que ejercerlo suponga la extinción de la relación laboral. Esto, debe ser interpretado en el marco de los principios rectores de la política social y económica –en línea con el [art. 39 de la Constitución española](#) (CE)–, sobre la protección integral de los hijos y salvaguarda de su salud (ex [art. 43 CE](#)). No obstante, nuestra normativa laboral atiende a estos criterios en su articulado a través del [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) –tras la modificación planteada por el Real Decreto (RD) 5/2023, como consecuencia de la transposición de la [Directiva 2019/1158](#)–, pese a que el legislador español fijó el umbral de la presunción de vulnerabilidad del menor en los 12 años. Del mismo modo, el [artículo 4.2 del ET](#) –también modificado por el RD 5/2023– hace alusión a esa discriminación, planteada previamente por el ya mencionado [Convenio núm. 156 de la OIT](#), por motivos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Frente a la limitación de edad, la [Directiva 2019/1158](#) introduce la figura del «cuidador», permitiendo extender la protección a familiares con necesidades médicas graves, con independencia de su edad. Además, no debemos olvidar el interés superior del menor, derecho del que goza y el que ha de ser «valorado y considerado primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernen» como bien reza el [artículo 2.1 de la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero](#), de protección jurídica del menor.

Sin embargo, como cualquier derecho, no tiene carácter absoluto y puede estar sujeto a limitaciones. A esto se refiere el [apartado segundo del artículo 9 de la Directiva 2019/1158](#) al mencionar las «necesidades de los empleadores». No obstante, estas limitaciones deben interpretarse en sentido restrictivo. Esto supone que la denegación únicamente quedará justificada si la empresa acredita un perjuicio organizativo de tal entidad que haga imposible la adaptación, y no una mera inconveniencia. En conflictos donde colisiona el interés económico empresarial con la salud mental de un menor, la balanza jurídica debe inclinarse hacia la protección de la vida e interés superior del menor. Veremos.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El demandante, un padre de familia, desempeña sus funciones como operario en el turno fijo de tarde de 14:30 a 22:00 horas, en la unidad UR5 de Las Palmas. En este sentido, poco tiempo después de su incorporación, el 7 de mayo de 2024, presentó una primera solicitud

de conciliación al amparo del [artículo 34.8 del ET](#), para pasar al turno de mañana, alegando que sus hijos se quedaban solos por la tarde debido a que el trabajo de la madre también era en esa franja horaria y para más inconveniente, su hija mayor (15 años) que estaba al cargo de su hermano pequeño, sufría episodios severos de depresión.

El 20 de mayo de ese mismo año la empresa denegó la solicitud argumentando que su nueva organización empresarial exigía reforzar los turnos de tarde debido al incremento del reparto urgente en 24 horas y a la necesidad logística derivada del aumento de paquetería. A su vez, alega que el trabajador había aceptado voluntariamente un puesto en turno vespertino al ingresar en la empresa y que no existían vacantes de mañana disponibles.

Ante esta situación, el trabajador interpone una demanda que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 4 de Canarias, el cual la desestimó, fallo que fue confirmado posteriormente por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias al considerar que no se había acreditado lo suficiente la gravedad de la situación familiar ni la necesidad concreta del cambio de horario. Poco después, la tesitura de la familia del trabajador empeoró: el Centro de Salud emitió un diagnóstico de conductas autolesivas y pensamientos suicidas para la hija mayor.

Todo ello motivó al empleado a generar una segunda solicitud de adaptación de jornada, sin embargo y pese a la gravedad de los nuevos hechos, la empresa volvió a denegar el cambio de turno, alegando que el trabajador ya había agotado su derecho a reclamar esta medida y que el servicio de reparto vespertino era indispensable. En esta línea, se inicia un nuevo procedimiento jurídico. Aunque el tribunal de instancia vuelve a desestimar la demanda por considerar que no se había probado suficientemente la persistencia de la patología, el trabajador recurre en suplicación.

Finalmente, el 14 de abril de 2026, se dictó la sentencia definitiva. El TSJ de Canarias considera acreditado que la adolescente atraviesa una situación de riesgo psicológico real y que la presencia del padre constituye un factor protector fundamental. El tribunal insiste en que la menor con ideación suicida no debe permanecer sola durante largos periodos y destaca que el apoyo emocional y la supervisión familiar son esenciales para evitar el agravamiento del cuadro clínico. Paralelamente, el tribunal analiza la situación del hijo menor, de 9 años, escolarizado en horario de mañana y necesitado todavía de supervisión adulta para las tareas cotidianas, escolares y emocionales.

En definitiva, la sentencia estima el recurso del trabajador reconociendo la adaptación de su horario laboral en turno fijo matinal de lunes a viernes de 7:00 a 14:30 horas. Asimismo, condena a la organización a abonar al actor una indemnización de 3.500 euros por daño moral, considerando que la negativa empresarial tuvo un impacto constitucional múltiple: afectó al derecho de conciliación, a la protección de la infancia y a la especial protección de la adolescencia en contextos de salud mental.

3. Claves de la doctrina judicial

La [resolución del TSJ de Canarias](#) tiene varias cuestiones claves que resultan determinantes para cambiar el criterio inicial y finalmente reconocer el derecho del trabajador a adaptar su jornada. La sala no se limita a estudiar una mera petición laboral, sino que realiza un análisis constitucional, integrando perspectiva de género, infancia y adolescencia.

La primera cuestión determinante es que el tribunal considera que el derecho de conciliación del [artículo 34.8 del ET](#) no se agota con una única solicitud. Esto es esencial porque la empresa alegaba «cosa juzgada», es decir, que ya existía una sentencia firme previa negando el mismo derecho. Sin embargo, la sala afirma que, si cambian las circunstancias familiares, el trabajador puede volver a solicitar la adaptación de jornada tantas veces como sea necesario. Además, aunque el [artículo 34.8 del ET](#) menciona de forma general el derecho a solicitar la adaptación de jornada hasta que los hijos cumplan 12 años, los tribunales están flexibilizando esta barrera cuando existen razones de salud (física o mental) que justifican que el menor sigue necesitando supervisión (en la [sentencia analizada](#) la hija tiene 15 años). Esto puede observarse en la Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) n.º 1 de [Toledo 485/2020, de 18 de noviembre](#), que adaptó el horario de una trabajadora porque el hijo, mayor de 12 años, tenía unas «necesidades especiales de atención, dada la patología psicológica que presenta y que se acredita con la documental médica aportada [...], de la que resulta la importancia de la presencia materna para beneficio de su evolución pedagógica y psicológica» (FJ Tercero).

La segunda cuestión clave es la evolución que se muestra desde la primera resolución a la última. En la primera vez, tanto el juzgado de lo social como posteriormente el TSJ de Canarias rechazaron la petición porque entendieron que no existían pruebas suficientes sobre la gravedad de la situación familiar y psicológica de la hija. En ese momento, la sala dio prioridad a las razones organizativas de la empresa y consideró insuficientemente acreditada la necesidad del cambio de horario. Por su parte, la segunda vez, el tribunal actúa de manera distinta porque ya existe una prueba sólida y continuada sobre el estado mental de la adolescente; aquí el TSJ cambia su enfoque: pasa de una interpretación más restrictiva a una interpretación finalista y protectora del derecho de conciliación.

El tribunal también se apoya en sentencias anteriores de la propia sala. Cita expresamente resoluciones previas del TSJ de Canarias de 2020, 2022 y 2024 en las que ya había defendido interpretaciones amplias del derecho de conciliación cuando existen menores afectados o cambios familiares relevantes. Especial importancia tiene la [STSJ de Canarias de 1 de septiembre de 2020 \(rec. 197/2020\)](#), donde la sala ya había establecido que una petición de conciliación puede repetirse si cambian las circunstancias familiares:

Si hacemos una comparativa entre ambos procesos y tenemos en cuenta las particulares circunstancias del caso que nos ocupa, debe descartarse el efecto ex-

cluyente o negativo de la cosa juzgada material, con amparo en el art. 222.1º LEC, pues se aprecia un cambio relevante de circunstancias familiares y personales de la actora entre su petición de reducción de jornada y su solicitud de adaptación del tiempo de trabajo. La modificación de circunstancias familiares ya ha sido analizada por esta Sala como elemento impeditivo de la concurrencia del instituto de la cosa juzgada, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. (FJ Segundo).

Además, la [sentencia](#) utiliza doctrina constitucional y europea. Invoca a los artículos 14 y 39 de la CE, relacionados con la igualdad y la protección de familia y menores, así como al [artículo 9.2 de la CE](#) que obliga a los poderes públicos a remover obstáculos para lograr una igualdad real. Con respecto al ET, el fallo se basa especialmente en el [artículo 34.8](#), que regula la adaptación de jornada por conciliación, y también en el [artículo 37](#), relativo a cuidados familiares. Procesalmente, utiliza la [Ley orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), para justificar la perspectiva de género en la conciliación, así como el [artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#), que permite reclamar indemnización por daño moral cuando se vulneran los derechos de conciliación.

Por último, el tribunal incorpora expresamente la perspectiva de infancia y adolescencia apoyándose en la [Convención internacional sobre derechos del niño](#) y en la [Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea](#). La sala insiste en que el «interés superior del menor» debe actuar como criterio prioritario en toda decisión judicial que afecte a niños y adolescentes. En este sentido, en la [comentada sentencia](#), ese interés superior desplaza las necesidades organizativas de la empresa. Por todos estos motivos, el tribunal actúa de manera contundente concediendo una indemnización de 3.500 euros a la parte actora, considerando la situación de una «lesión pluriofensiva» con dimensión de género, infancia y adolescencia.

4. Trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

La conciliación de la vida laboral y familiar posee una clara dimensión constitucional, de modo que todas las medidas normativas orientadas a hacer compatible el trabajo con las responsabilidades deben interpretarse atendiendo, por un lado, al derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo o por circunstancias personales ([art. 14 CE](#)) y por otro, al mandato constitucional de protección de la familia y de la infancia ([art. 39 CE](#)). La conciliación laboral/familiar se impulsa especialmente desde la aprobación de la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#), que introdujo medidas dirigidas a favorecer una participación más activa del trabajador varón en el ámbito familiar mediante un reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y familiares. Posteriormente, esta finalidad se vio reforzada por otras normas, destacando la [LOIEMH](#), cuya exposición de motivos subraya que las medidas laborales previstas buscan facilitar la conciliación de la vida laboral y profesional, así como promover una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cumplimien-

to de obligaciones familiares. Esta corresponsabilidad puede fomentarse a través de redes como [RAEC del Instituto Andaluz de la Mujer](#), que promueve en las empresas medidas de flexibilidad laboral, como el teletrabajo, para facilitar la conciliación.

No obstante, el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral puede quedar difuminado, cuando no suprimido, si la empresa interpone de forma sistemática y abstracta sus necesidades organizativas a las realidades humanas y de salud de las personas trabajadoras. El *ius variandi* que corresponde a la parte empresarial, en este caso manifestado a través de su potestad para fijar turnos de trabajo, deviene en abusivo cuando se maneja para desactivar la legítima pretensión de adaptación de jornada, no como una medida objetivamente indispensable, sino como una barrera infranqueable ante situaciones de extrema vulnerabilidad familiar. A mayor abundamiento, el expresado *ius variandi* debe ceder ante el derecho fundamental a la integridad física y moral, especialmente cuando este afecta a menores en situaciones críticas de salud física o mental. Es el caso de la [STSJ de Canarias/Las Palmas de 29 de enero de 2026 \(rec. 124/2025\)](#), que reconoció el derecho de un trabajador con un hijo afectado de una enfermedad grave a la prestación económica para cuidarlo (reducción de jornada del 99 %) que le denegaba su mutualidad y el juzgado, alegando que el menor no había cumplido el requisito de un internamiento hospitalario prolongado. La Sala de lo Social del TSJ de Canarias dictó que:

[...] El hecho de que el menor no haya requerido un ingreso hospitalario prolongado no significa que su situación sea menos grave ni que sus necesidades de atención sean menores; antes al contrario, las patologías del espectro autista, con la severidad que presenta [...], demandan precisamente una atención constante en el entorno familiar, siendo este el ámbito terapéutico más adecuado para su tratamiento. [...]

Además, el tribunal subrayó que:

[...] Negar la prestación por la ausencia de hospitalización previa supondría tanto como establecer una discriminación injustificada entre menores con enfermedades que típicamente requieren internamiento y aquellos cuyas patologías, siendo igualmente graves y demandando idéntica dedicación de sus progenitores, se tratan preferentemente de forma ambulatoria o domiciliaria.

Del mismo modo, la ciencia y la lógica social aconsejan un cambio importante de perspectiva («cambio de enfoque»), orientado a que las empresas prioricen la prevención de los riesgos psicosociales y fomenten la salud mental en el ámbito laboral. En el caso enjuiciado, el tribunal arguye con exquisita precisión que nos encontramos ante una «tormenta perfecta» de riesgos para una adolescente de 16 años con conductas autolesivas recurrentes e ideas suicidas ([un escenario alarmante si se considera que el 19,8 % de los adolescentes en Es-](#)

pañá ya ha contemplado el suicidio y casi el 30 % se ha autolesionado); esta elusión de la realidad humana por parte de la empresa recurrente al invocar meras razones operativas de «reparto en 24 horas», pretende torticeramente devaluar la gravedad de una situación donde el apoyo del padre es un factor protector esencial para la vida de la menor. Sin embargo, el planteamiento empresarial es absolutamente incorrecto. La preeminencia de los derechos de conciliación, interpretados de manera finalista, produce el efecto de «anestesiá» o parálizá las razones organizativas abstractas cuando estas chocan con la necesidad de supervisar la ingesta de fármacos psiquiátricos o evitar que una joven permanezca sola durante largos periodos de ideación autolítica. Esta tutela judicial preferente entronca directamente con las corrientes doctrinales y los postulados de la OIT sobre la mitigación de los riesgos psicosociales, evidenciando que la ordenación del tiempo de trabajo y la intensidad de la demanda laboral trascienden la esfera corporativa para impactar en el denominado «[estrés de cuidar](#)». En el contexto español actual, donde el suicidio se ha consolidado como la primera causa externa de mortalidad en la población adolescente, la rigidez organizativa de la persona empleadora opera como un factor de riesgo vectorizado que cataliza la quiebra de las redes de apoyo familiar. De este modo, la flexibilización horaria y el ejercicio efectivo de la conciliación corresponsable no deben ser considerados meras prerrogativas laborales de los progenitores, sino auténticos mecanismos de protección de la salud mental infanto-juvenil, cuya denegación por motivos organizativos abstractos perpetúa dinámicas de absentismo relacional o «padres ausentes», agravando el aislamiento y el desamparo de los menores bajo supuestos de vulnerabilidad psíquica.

La [sentencia](#) censura que la empresa no haya realizado un esfuerzo real de acomodación, limitándose a remitir a la persona trabajadora a vacantes inexistentes o procesos de provisión voluntarios. De hecho, la entidad empleadora no puede pretender que su actuación se enmarque en la «esfera ordinaria de organización» cuando existe un mandato internacional, como el [Convenio núm. 156 de la OIT](#), que exige facilitar la inserción laboral de quienes tienen a cargo familiares, que, de manera evidente, necesiten su cuidado o sostén. Esta línea interpretativa encuentra continuidad en la reciente doctrina del Tribunal Supremo, que recuerda que la conciliación no puede tratarse como una mera cuestión de conveniencia organizativa, sino como un derecho que exige una respuesta judicial reforzada cuando está en juego la tutela familiar. En este sentido, la [STS 591/2025, de 12 de junio](#) parte del caso de una trabajadora que solicitó una adaptación de jornada para atender a su hijo con discapacidad, ante la necesidad de compatibilizar su actividad laboral con su cuidado efectivo. Ante la negativa empresarial, planteó demanda invocando la afectación de sus derechos de conciliación. En la misma línea, [SJS n.º 4 de Vigo de 10 de junio de 2024 \(rec. 7/2024\)](#) confirma el derecho de la demandante a adaptar su jornada porque la hija tiene problemas de concentración que afectan a su rendimiento académico, alteraciones en el comportamiento y ha sido enviada a psiquiatría infantil por el fallecimiento de su padre. El juzgado valora las particularidades de salud y organización familiar que presenta el caso y concede la adaptación. El Tribunal Supremo recuerda que, en supuestos como este, no se trata de una mera cuestión de organización interna, pues cuando está comprometida la

atención de un menor con especiales necesidades el conflicto «trasciende la simple ordenación interna del trabajo» y exige una respuesta empresarial individualizada y un verdadero «esfuerzo de acomodación».

En suma, la resolución judicial fundamenta sólidamente una dimensión inédita del conflicto entre la vida laboral y familiar, orientada a la gestión preventiva del estrés en el núcleo doméstico. El fallo subraya que el impacto de esta tensión no se circunscribe en exclusiva a la salud de los progenitores en su condición de cuidadores, sino que se extiende de manera directa a sus hijos/as. De este modo, la adecuación de las condiciones de trabajo a estas realidades familiares se instituye como un vector de protección idóneo para la salud mental de los y las menores. En sentido inverso, la desatención corporativa ante tales contingencias corre el riesgo de mutar la sobrecarga laboral en un factor de riesgo psicosocial para las personas dependientes en edad adolescente. Se configura, así, un desafío emergente que trasciende la mera administración de recursos humanos, interpelando directamente a los sistemas de prevención de riesgos laborales y a las políticas corporativas de promoción de la salud mental.