

## Comentario Laboral

# Aplicación de la adaptación y distribución de jornada ex art. 34.8 ET al cuidado hijos mayores de 12 años

21 de febrero de 2020

A propósito de la reciente Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid, de fecha 22 de noviembre de 2019

Una de las principales novedades introducidas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, ha sido la modificación del artículo 34, apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), incorporando el derecho de toda persona trabajadora a solicitar la adaptación y distribución de su jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de su vida familiar y laboral.

Pues bien, en este contexto, la reciente Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid, de fecha 22 de noviembre de 2019, resuelve una controversia de interés en el actual marco de las relaciones laborales al dar respuesta a si es posible conceder la adaptación de la jornada a aquellos trabajadores con hijo a cargo **mayor de 12 años**.

### a.- ¿Por qué es tan relevante este pronunciamiento?

Hasta la fecha y salvo error, todas las resoluciones dictadas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, han ventilado asuntos relacionados con supuestos donde la adaptación de jornada solicitada lo era para atender el cuidado de hijos menores de doce años o personas a su cargo dependientes. Por tanto, no existía pronunciamiento que atendiera específicamente si era posible o no conceder la adaptación de jornada para atender al cuidado de hijos mayores de doce años.

### b.- Planteamiento del litigio suscitado en materia de conciliación de la vida familiar y laboral:

El origen de la cuestión reside en la solicitud de adaptación de jornada de una trabajadora que desde el año 2016 venía disfrutando de una reducción de jornada de cinco horas semanales por guarda legal de uno de sus hijos, menores de 12 años.

Sucede que, al cumplir el hijo 12 años, la trabajadora solicita, al amparo del artículo 34.8 ET, la adaptación de su jornada dado que su marido presta servicios en todo el territorio nacional pernoctando la mayoría de días de la semana fuera de su casa, siendo ella la única persona que puede ocuparse de atender a sus hijos.

Sin embargo, y a pesar de las razones esgrimidas en su solicitud, la empresa deniega la adaptación por entender que su situación finaliza el 19 de julio de 2019, al ser esta la fecha en la que su hijo menor cumple doce años, considerando la empresa que a *“partir de esa edad, la trabajadora no tendría derecho a la adaptación horaria solicitada”*.



## **B.- Decisión del Juzgado:**

Estima la petición de adaptación de jornada, toda vez que considera que resultaría contrario a la interpretación del artículo 34.8 ET restringir el derecho a la adaptación de jornada solamente a las personas trabajadoras que tengan hijos menores de doce años.

En consecuencia, el Juzgado de lo Social entiende que al amparo del artículo 34.8 ET existiría un **derecho genérico** y un **derecho específico** de adaptación de jornada. Pero ¿cuál sería la diferencia entre ellos? El derecho genérico resultaría de aplicación a todas las personas trabajadoras que solicitasen el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral; y, el específico sería aplicable a las personas trabajadoras con hijos menores de doce años.

Adicionalmente, señala el Juzgado de lo Social que *“cuando se habla del derecho a la conciliación de la vida familiar debe entenderse en un sentido amplio, debiendo incluir a todas las personas que convivan con la persona trabajadora, no existiendo por tanto límites por razón de vínculo familiar o por edad”*.

Es por todo ello por lo que el Juzgado de lo Social concluye en el sentido de que sí es posible ejercitar el derecho a la adaptación de jornada para atender al cuidado de hijos mayores de doce años, cuando concurren causas familiares que hagan necesario ajustar su duración y distribución de la jornada de trabajo.

## **C.- Consideraciones de interés:**

En primer lugar, debe ponerse de manifiesto que la Sentencia analizada ha sido dictada por un Juzgado de lo Social, por lo que desde un plano meramente de legalidad, no crea precedente ni debe ser seguida necesariamente, en su criterio, por otros Juzgados del mismo Orden. A pesar de lo anterior, no puede olvidarse que, dado lo reciente de la norma analizada y la dificultad para que este tipo de materias accedan a Suplicación, no cabe duda que podrá servir de orientación a otros Juzgados que entren a analizar casos similares.

Partiendo de lo anterior, conviene indicar que, tras el dictado de esta relevante Sentencia, el artículo 34.8 ET resultaría de aplicación, no solo para aquellas solicitudes que pretendan la adaptación de jornada para el cuidado de hijos menores de doce años, sino también para aquellas cuyo objeto atender a hijos mayores de doce años.

Así, al hilo de la meritada Sentencia, se confirma de nuevo el hecho de que la Jurisdicción Social atiende, a los efectos de dar una solución al caso enjuiciado, a los hechos configuradores del asunto en cuestión, debiendo estar el Juzgador a cada caso concreto, atendiendo siempre a la concreta prueba que se practique en el acto del Juicio, siendo esta circunstancia especialmente relevante en materia de adaptación de jornada, donde los motivos específicos por los que la persona trabajadora justifique la necesidad de adaptar su necesidad de la vida familiar y laboral devienen fundamentales.

Es igualmente importante destacar el hecho de que la Sentencia vuelve a recalcar el deber de la empresa de abrir un proceso de negociación ante la solicitud de adaptación de jornada que reciba de cualquier persona trabajadora, haciendo hincapié, además, en que debe ofrecer alternativas a la propuesta recibida antes de denegar su solicitud, debiendo en todo caso esgrimir las razones organizativas por las que denegase la adaptación solicitada.

En todo caso, se abre una vía que ha de ser tenida en cuenta a futuro por las empresas toda vez que, a raíz del pronunciamiento referido, deberán en todo caso precisar los motivos organizativos que

impedirían conceder la adaptación de jornada solicitada, independientemente de que se entienda que, desde un plano meramente de legalidad, no procedería la solicitud formulada.

Para más información, puede contactar con:

Alfredo Aspra

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

José Antonio Sanfulgencio

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [communications@andersentaxlegal.es](mailto:communications@andersentaxlegal.es).