

## **DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA A LA NUEVA JORNADA A LA CARTA. LOS ARTÍCULOS 37.6º Y 34.8º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y SU INTERPRETACIÓN JUDICIAL**

En el presente artículo se aborda la regulación de la posibilidad de solicitar la adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, conforme a la nueva redacción que el Real Decreto-Ley 6/2019 ha dado al artículo 34.8º del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante). Y se aborda la cuestión mencionando la remisión que algunos órganos judiciales del Orden Social hacen al artículo 37.6º ET como criterio interpretativo válido para delimitar los contornos del nuevo artículo 34.8º ET.

Empezando por un breve recordatorio del punto en que estábamos en la aplicación del artículo 37.6º ET, y sin perjuicio de reconocer de entrada la existencia de criterios interpretativos dispares, ante una de las principales dudas que arrojaba el derecho regulado en dicho precepto (la posibilidad de concentrar la reducción de jornada en un turno específico de trabajo, quedando el empleado excluido del régimen rotatorio existente), el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencias de 19 de julio de 2017 y de 15 de enero de 2018, interpretaba que, conforme al tenor literal del artículo 37.6º ET, la reducción de jornada debía realizarse dentro de la jornada ordinaria del trabajador, esto es, respetando el sistema de turnos existente.

Es cierto que mantenían un criterio distinto otros Tribunales, como el Superior de Justicia de Galicia y el de las Islas Canarias, que en Sentencias de 28 de mayo de 2019 y 12 de marzo de 2019, respectivamente, llegaban a la conclusión contraria apelando a la dimensión constitucional del derecho regulado en el artículo 37.6º ET.

Ahora, con motivo de la novedosa regulación del artículo 34.8º ET, estamos viendo cómo los Juzgados de lo Social están apelando nuevamente a la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional para interpretar las dudas en torno a la aplicación de este precepto, del que ha desaparecido la condición previa de que el derecho a la adaptación estuviera previsto en la negociación colectiva.

Entre otras, en su Sentencia de 11 de marzo de 2014, el Tribunal Constitucional sentaba el criterio de que debe prevalecer y servir de orientación la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, para resolver cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse en su aplicación a cada caso concreto. Y ello porque el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional vinculada con los artículos 14 y 39 de la Constitución.

Expuestas las anteriores cuestiones previas, se pasa a comentar los primeros pronunciamientos que han interpretado el artículo 37.6º ET a la luz del nuevo artículo 34.8º ET y viceversa.

En la primera categoría, encontramos la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, de 10 de mayo de 2019, que analiza la solicitud de una trabajadora cursada al amparo del artículo 37.6º ET de reducir su jornada semanal a 35 horas con motivo del nacimiento de su primera hija, y concretar su horario en turno de mañana (estaba adscrita al turno de tarde). Después de remitirse



a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que denegaban este tipo de solicitudes al incidir en que la reducción debía concretarse dentro de los límites de la jornada ordinaria del trabajador, la Sentencia da un giro inesperado a su razonamiento considerando que *“ha habido un hito importante que obliga a reenfoque el estado de la cuestión, habida cuenta de que la solicitud es con efectos del 13 de marzo de 2019, y que a dicha fecha, ya había entrado en vigor el Real Decreto-Ley 6/2019, que ha modificado de forma sustancial el art. 34 ET...”*. Desde este punto de partida, el Juzgado alega que sería absurdo interpretar restrictivamente el artículo 37.6º ET, sin extender al mismo las “virtudes” del artículo 34.8º ET:

*“(…) resultaría absurda vista la Exposición de Motivos (art. 3.1 CC) la interpretación de que dicho derecho de adaptación no se extienda a aquellos casos de reducción de jornada, en que el trabajador hace un sacrificio al perder parte de su salario”*), concluyendo que *“ya no será necesario que la reducción de jornada se circunscriba al horario diario realizado por el trabajador, debiendo en consecuencia recuperar la inicial interpretación en el sentido de determinar la prosperabilidad o no de la pretensión de la actora, confrontando los posibles derechos en colisión, esto es, el superior interés del menor (art. 39 CE como dimensión constitucional del derecho) y la necesidad de su cuidado, y los posibles perjuicios o disfunciones causados al empresario”*.

En opinión de la que suscribe, sin embargo, se pierde de vista el hecho de que precisamente el artículo 3 del Código Civil lo que dispone, en primer lugar, es que las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, además de en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo a su espíritu y finalidad.

Y el sentido de las palabras que conforman el tenor literal del artículo 37.6º ET no es otro que el que circunscribe la reducción de jornada y la concreción horaria a los límites de la jornada ordinaria del trabajador. El argumento de que no sería “justo” permitir una adaptación que supusiera una variación de la jornada del trabajador, y no permitir tal variación cuando lo que se insta es una reducción de jornada con el correlativo sacrificio de la reducción proporcional del salario, es un argumento que, nuevamente en opinión de la que suscribe, no debe prevalecer.

Entre otros motivos, porque cada artículo regula un derecho diferente: el artículo 37.6º ET regula un derecho a disfrutar de una reducción de jornada cuando se dan los supuestos legalmente tasados, y el artículo 34.8º ET un derecho a solicitar la adaptación de la jornada de forma razonable, sin que la solicitud equivalga a un reconocimiento automático, iniciándose con la misma un proceso de negociación en el que las partes deberán intentar encontrar el equilibrio entre las necesidades familiares del trabajador solicitante y las necesidades organizativas de la empresa. No son, por tanto, supuestos intercambiables, sino supuestos diferentes, aunque englobados ambos en el conjunto de las medidas adoptadas por el legislador para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ello, las condiciones o límites de un derecho no deberían extrapolarse sin más al ámbito del otro derecho.

Dentro de la segunda categoría de pronunciamientos, se encuentra la reciente Sentencia del

Juzgado de lo Social nº 1 de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019, que analiza el caso de una solicitud de adaptación de jornada cursada al amparo del artículo 34.8º ET, y que recurre al criterio de interpretación conjunta con el artículo 37.6º ET. En concreto, se analiza la solicitud de una trabajadora cuyo hijo menor superaba la edad de 12 años, denegada por la empresa alegando que no se encontraba amparada por el artículo 34.8º ET.

La Sentencia considera que no se puede limitar el artículo 34.8º ET a los supuestos en que los hijos sean menores de 12 años, apelando a que este precepto es complementario y alternativo al derecho de reducción de jornada, y que debe interpretarse en el sentido de que cuando los trabajadores tienen hijos menores de 12 años, el legislador ha querido incidir en que no es necesario acudir a la reducción de jornada, *“sino que puede utilizarse el derecho a distribuir su jornada y el tiempo de trabajo en relación con las necesidades de la persona trabajadora”*. La Sentencia concluye 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. Por tanto, no existen límites por razón de vínculo familiar o por edad”*.

También se alega que no tendría sentido que con la reforma se hubiera empeorado el derecho de adaptación que en la anterior versión del artículo 34.8º ET no contemplaba este límite de edad, argumento rebatible en la medida en que en la anterior redacción la limitación era mayor dado que la solicitud de adaptación no se podía cursar si no estaba prevista en convenio colectivo.

Precisamente la interpretación literal del artículo, que de manera expresa contempla que *“cuando se tengan hijos los trabajadores tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”*, bien podría haber llevado a un fallo diferente, en el sentido de que si el legislador ha introducido este límite de edad, es por considerar que el cuidado de los hijos, sin otras circunstancias familiares añadidas, justifica la reducción de jornada o la solicitud de adaptación, siempre y cuando sean menores de doce años, pero no más allá de esta edad.

Como conclusión final, esta parte se inclina por defender que, aun siendo tanto la reducción como la adaptación medidas que nuestro legislador ha adoptado para fomentar la conciliación, ello no debe llevar a confundir un derecho con otro, y aplicar los límites o licencias de uno al otro, especialmente cuando ello vaya precisamente en contra del tenor literal de ambas normas.

Elisa Caldeiro Ruiz  
Socia del Departamento Laboral de Garrigues

