

Actualidad laboral: Sentencia de interés

La Adaptación de jornada no es un derecho absoluto o automático para los trabajadores.

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 13 de enero de 2022** desestima el recurso interpuesto por un trabajador que había solicitado una adaptación de jornada para cuidar de su madre. El trabajador solicitaba que se le adscribiese al turno fijo de mañana sin reducción de jornada, acumulando además la acción de reclamación de daños y perjuicios, por importe de 6.000 euros.

Justificó su petición alegando que debe prestar el cuidado de su madre, con un porcentaje reconocido de minusvalía del 90%. Conforme a la redacción del art. 34.8 ET, **corresponde al trabajador acreditar las razones de conciliación de su vida laboral y familiar por las que solicita la adaptación de su jornada, y en este punto el trabajador no ha aportado más que la petición de un sólo centro del día donde puedan cuidar a su madre.** El trabajador fue requerido por la empresa para que aporte la declaración de la cuidadora que se encarga de la atención de su madre, respondiendo el demandante que no era posible porque no estaba formalmente contratada. Adicionalmente, la empresa ha acreditado que en la comisión de salud que hay más de 400 solicitudes de otros trabajadores, en la categoría del trabajador que es conductor perceptor, para el turno de mañana.

El derecho a la concreción horaria fuera de la jornada ordinaria solicitado al amparo del Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, está sometido -si como es el caso, no se encuentra regulado en la negociación colectiva- al proceso de negociación, donde tal y como exige el precepto, deberán ser adaptaciones razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Por lo expuesto, no compartimos el argumento del trabajador cuando entiende que le basta para el reconocimiento de su derecho la simple acreditación de que tiene a su madre con una minusvalía del 90%, sino que **para realizar el juicio de proporcionalidad y razonabilidad previsto en el art. 34.8 ET, se deben valorar las necesidades del trabajador (que habrá de acreditar y no lo hizo en el presente caso), y las de la empresa basadas en causas organizativas o productivas.**

En el supuesto contemplado en la Sentencia del TSJ de 13 de enero de 2022, **el trabajador no ha justificado las necesidades de conciliación y, sin embargo, razona el TSJ, sí concurre causa organizativa justificada por la empresa.** Para poder ejecutar el juicio de proporcionalidad entre los intereses de las partes, debemos ver las necesidades de ambos. Así, de los hechos probados inalterados, podemos concluir que el actor no ha realizado el esfuerzo necesario para entender que en él concurre la necesidad familiar en que sustenta su petición, pues no ha querido aportar dato alguno de la persona que se encarga de cuidar a su madre, al solicitar sólo el cuidado a un centro de día para tal fin, entre otras medidas. Por contra, sí resultan probadas las necesidades organizativas en la empresa, como es que tiene un régimen de trabajo a turnos rotatorios por razón del servicio que presta, y de otra, que hay más de 400 solicitudes de otros trabajadores, en la categoría de conductor-perceptor, para el turno de mañana, y sólo se conceden por causas excepcionales justificada.

Es preciso realizar una ponderación de intereses de ambas partes y si el trabajador no hace esfuerzo probatorio para acreditar sus necesidades de conciliación, cabe la denegación. **Por tanto, no se da un juicio de proporcionalidad favorable al trabajador, quedando desestimada su petición.**
