

Documento TOL7.496.577

Jurisprudencia

Cabecera: Jornada reducida. Trabajo a turnos. Permiso de lactancia

La demandante solicita **reduccion de jornada** y concrecion horaria de la siguiente forma.

La empresa no ha accedido a dicha concrecion horaria porque considera que no puede acceder a lo pretendido porque concurren causas organizativas y productivas, destacando que la actora tiene derecho a la reduccion y concrecion horaria dentro de su jornada ordinaria de trabajo teniendo en cuenta que trabaja en **turnos rotativos**.

El derecho a la **reduccion de jornada** y concrecion horaria viene reconocido en las directivas de la union europea sobre conciliación de la vida profesional y familiar y en el ley del estatuto de los trabajadores.

Jurisdicción: Social

Ponente: [JULIO CESAR DE LA PEÑA MUÑOZ](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 13/06/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Segunda

Número Sentencia: 186/2019

Número Recurso: 366/2019

Numroj: SJSO 4105:2019

Ecli: ES:JSO:2019:4105

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

GUADALAJARA

SENTENCIA: 00186/2019

Nº AUTOS: PEF 366/2019

En Guadalajara, a 13 de junio de 2019.

D. JULIO CESAR DE LA PEÑA MUÑOZ, Juez del Juzgado de lo Social número Dos de Guadalajara y su Provincia ha visto los presentes Autos 366/19-E sobre **CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** entre partes de una como demandante **D. Imanol** , defendido por D. Luis Aybar Santander, y de otra como demandada la empresa **DIRECCION000** , defendida por D. Javier Tomás de la Cruz Bazo, y pronuncia la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- Que en fecha 3/5/2019 era presentada en la oficina del Decanato y repartida a este Juzgado demanda sobre reconocimiento de derecho, la parte actora tras citar los hechos y fundamentos de derecho que estimaba aplicables al caso terminaba por suplicar se dictase sentencia por la que estimase la demanda por la que se reconozca y declare el derecho de la demandante al disfrute del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de sus hijos menores en turno fijo de mañana de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, y que este derecho se extienda hasta que los hijos del Sr. Imanol cumplan los 12 años, con todos los pronunciamientos favorables.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se señalaba día y hora para los actos de conciliación y juicio, en el acto de juicio la actora se ha afirmado y ratificado en sus pedimentos y suplico de la demanda y la empresa demandada se ha opuesto a la demanda. Recibido el pleito a prueba, se han practicado las pruebas admitidas y declaradas pertinentes que han consistido en la documental aportada por las partes y testifical, probanzas que han sido practicadas para seguidamente elevar las conclusiones a definitivas todo ello con el resultado que obra en la grabación audiovisual del juicio.

TERCERO.- Que en la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todos los trámites y prescripciones.

1º.- Que D. Imanol presta servicios para la empresa demandada, con antigüedad de fecha 22/5/2016 y categoría profesional de oficial de 1ª de taller, en la sección de mantenimiento, percibiendo un salario de mensual de 2.045,87 euros mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras.

. No controvertido.

2º.- Que la empleadora y el comité de empresa firmaron acuerdos el 7/12/2016, que serían de aplicación desde el 2/01/2017.

La parte demandada desconvocaba la huelga prevista y la empresa dejaba sin efecto la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Asimismo se establecían los cuadrantes, turnos, horarios y sistema de rotación de la sección de mantenimiento.

. Documento número 1 del ramo de prueba de la empresa.

3º.- Que la unidad familiar está formada por el demandante su esposa D^a Rosaura , e hijos comunes Juan Miguel , nacido el NUM000 /2009, y Sonsoles , nacida el NUM001 /2013.

La madre y esposa tiene como horario desde las 23:00 hasta las 7:00 horas de la mañana.

. Documentos números 5 y 8 acompañados con la demanda.

4º.- La menor Yolanda estaba matriculada en el CEIP DIRECCION001 de Guadalajara y su horario era de 9:00 a 15:00 horas.

. Documento número 7 de los acompañados con la demanda.

5º.- El demandante mediante escrito fechado el 10/4/2019 solicitaba reducción de jornada y cambio a turno fijo para la conciliación de la vida laboral y familiar por tener la guarda y custodia de sus dos hijos, menores de edad, la reducción que pedía era de 45 horas semanales (1/8 parte de la jornada) en horario de 8:00 a 15:00 horas y desde el 1/5/2019.

. Documento números 4 del ramo de prueba de la parte demandante.

6º.- Que la empresa contestaba a la trabajadora mediante nota fechada el 24/04/2019, en ella se expresa que la concesión del horario solicitado causaba grave perjuicio a la empresa, de tipo productivo y organizativo.

Que la petición de trabajar en turno de mañana no se ajustaba a las previsiones del ET., por lo que debía acomodar su petición a su jornada ordinaria, debiendo solicitar la reducción de jornada dentro de su

jornada de trabajo actual, debiendo respetar los turnos de trabajo actuales y su carácter rotativo, denegando la solicitud del demandante.

. Documento número 6 del ramo de prueba de la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Los hechos declarados probados son consecuencia de la valoración conjunta de la prueba practicada en el acto de juicio, valorando las pruebas conforme a las reglas establecidas por la LEC, para las pruebas documentales y la prueba testifical se valora críticamente.

SEGUNDO.- La demandante solicita reducción de jornada y concreción horaria de la siguiente forma:

De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

La discrepancia se produce porque la empresa no accede a la concreción horaria pretendida por la actora.

La empresa no ha accedido a dicha concreción horaria porque considera que no puede acceder a lo pretendido porque concurren causas organizativas y productivas, destacando que la actora tiene derecho a la reducción y concreción horaria dentro de su jornada ordinaria de trabajo teniendo en cuenta que trabaja en turnos rotativos.

El derecho a la reducción de jornada y concreción horaria viene reconocido en las Directivas de la Unión Europea sobre conciliación de la vida profesional y familiar y en el ET.

El artículo 37.6 del ET en el ordinal establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Y añade el ordinal séptimo que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refieren los apartados anteriores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social .

Asimismo los artículos 34 y 37 del ET , en lo que es objeto de controversia, han sido modificados por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Por tanto. corresponde al trabajador interesar la concreción horaria dentro de su jornada de trabajo ordinaria y no se trata de una decisión que necesite mutuo acuerdo con la empresa.

El artículo 37 reconoce el derecho individual de todo trabajador, pero necesita se concrete y también según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional que se ponderen los intereses en presencia, no solo el derecho del trabajador sino también de la empresa.

Para dar respuesta a la pretensión ejercitada debe tenerse en cuenta también que la norma legal debe interpretarse en el sentido que se produzca la efectiva realización del ejercicio de los derechos, en armonía con el artículo 9.2 de la CE en cuanto a la realidad y efectividad de los derechos.

En el caso de autos el trabajador demandante solicita una nueva concreción horaria y tiene dos hijos menores de 12 años.

No ha sido discutido que el demandante no necesite de reducción de jornada y concreción horaria para atender a sus hijos menores.

Por la valoración de la prueba practicada no está acreditado que exista una causa impeditiva para la empresa o que la petición del actor sea sumamente gravosa para la empleadora, es decir no ha acreditado que se le causen perjuicios y trastornos que sean difícil o imposible solución.

En el acto de juicio no se ha practicado prueba que acredite que las circunstancias organizativas o productivas alegadas por la empresa se devengan insalvables o sumamente gravosas para la empleadora.

En el acto de juicio no se ha practicado prueba que acredite que las circunstancias organizativas alegadas por la empresa se devengan insalvables o sumamente gravosas para la empleadora.

En el acto de juicio lo que se ha constatado es que la empresa si puede acceder, sin mayores dificultades, a la concreción horaria solicitada, sin que sea obstáculo a ello que puedan surgir más peticiones en el futuro.

También consta acreditado que en el contrato se pactaba un horario de lunes a domingo, pero no la prestación de servicios en un determinado turno.

En definitiva, no se ha acreditado perjuicio alguno para la empleadora.

En cuanto a la necesidad de trabajar sábados y domingos no se ha acreditado que sea indispensable o que pueda solventarse esta situación con otras medidas organizativas.

El acuerdo de diciembre 2016, al que repetidamente alude la demandada, no puede interpretarse en el sentido de mutarse en un obstáculo impeditivo o restrictivo del derecho del demandante.

Del juicio de ponderación cabe entender que la adaptación pretendida no es irrazonable y guarda la necesaria proporcionalidad entre las necesidades del demandante y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Asimismo para dar una respuesta al debate planteado debe tenerse en cuenta que la interpretación de los mandatos de protección a la familia en sentido amplio, de las normas legales, inclusive la de la Unión Europea, debe hacerse de la forma más favorable para la efectividad del derecho reconocido sin que por ello pueda dejar de ponderarse las razones que ha aducido el empleador, debiendo valorarse que la alegación de causas generales no pueden erigirse en circunstancias obstaculizadoras del ejercicio de los derechos y ello teniendo en cuenta la importancia de la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar.

La empresa en la contestación al actor y en juicio ha efectuado alegaciones que son razonables, pero que no se constatan como causas impeditivas para acceder a lo interesado.

Tampoco se aprecia que se esté ejercitando una pretensión exorbitante o que el actor introduzca en su demanda una actuación que pueda soslayar la buena fe contractual.

El derecho que se reconoce es para los efectos establecidos en la norma legal, excluyéndose de forma expresa que pueda ser objeto de consolidación, novación contractual ni que tenga la naturaleza de condición más beneficiosa y por ser estrictamente necesario y con sujeción, en todo caso al límite establecido en este momento por el ET.

Por tanto en aras de hacer viable y real el derecho reconocido para que este sea efectivo, no constando una verdadera imposibilidad organizativa ni operativa ni productiva, así como también sopesando los

intereses y circunstancias concretas de la empresa que se han hecho valer en juicio, lo procedente es acceder a lo interesado, máxime cuando la reducción de jornada tiene una vigencia limitada en el tiempo, además la empresa no ha ofrecido en juicio otra alternativa a lo ya comunicado que pudiera ser aceptada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO:

Que estimo la demanda de D. Imanol , sobre concreción horaria de jornada de trabajo, por cuidado de sus dos hijos menores, y declaro el derecho del trabajador a la reducción de su jornada en turno fijo de mañana de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas, y este derecho se extenderá hasta que los hijos del Sr. Imanol cumplan los 12 años.

Que condeno a la empresa demandada DIRECCION000 a estar y pasar por la anterior declaración.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiendo que contra ella no cabe interponer recurso ordinario alguno. Artículo 191.2 f) de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.