

Documento TOL7.548.585

Jurisprudencia

Cabecera: Jornada reducida. Trabajo a turnos. Reduccion de jornada por cuidado de familiar

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

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.

El artículo 37. 6 del ley del estatuto de los trabajadores 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 **reduccion de la jornada** de trabajo diaria, con la disminucion proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duracion de aquélla.

Jurisdicción: Social

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

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 20/09/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Segunda

Número Sentencia: 364/2019

Número Recurso: 658/2019

Numroj: SJSO 4839:2019

Ecli: ES:JSO:2019:4839

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

GUADALAJARA

SENTENCIA: 00364/2019

Nº AUTOS: PEF 658/2019

En Guadalajara, a 20 de septiembre 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 658/19-C sobre **CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** entre partes de una como demandante **D. Jesús María**, defendido por D. Luis Aybar Santander, y de otra como demandada la empresa **DIRECCION000**, defendida por D. José Manuel Calvo Blázquez, y pronuncia la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- Que en fecha 12/8/2019 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 conforme a sus pretensiones dictando sentencia que reconozca y declare el derecho del demandante al disfrute del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de sus hijas menores, en turno fijo de mañana de lunes a viernes de 7:00 horas y salida a las 14:00 y que este derecho se extienda hasta que las hijas del Sr. Jesús María 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 y testifical propuestas por las partes, 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. Jesús María presta servicios para la empresa demandada, con antigüedad de fecha 12-5-1999 y categoría de profesional de peón especialista "C" en el departamento de producción.

En el contrato de trabajo que la prestación de servicios sería en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

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

2º.- Que a la fecha de celebración del acto de juicio la plantilla del departamento de producción viene integrada por trabajadores, los eventuales, que superan la treintena, y 51 acogidos a jubilación parcial.

Todo el personal presta servicios en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, excepto los miembros del comité de empresa, un trabajador por motivos médicos y otro por cumplimiento de sentencia.

. Testifical y documento número 2 del ramo de prueba de la empresa.

3º.- Que el 4-7-2019 el demandante entregaba escrito a la empresa solicitando reducción de jornada por cuidado de menores, concretamente de Hortensia nacida el NUM000-2015, y a turno fijo de lunes a viernes de 7:00 a 14:00 horas.

Se expresaba que la solicitud era para atender a las necesidades de la hija menor.

La empresa mediante comunicación fechada el 9-7-2019 requería al demandante para que aportase la documentación justificativa de su solicitud.

El 18-7-2019 el trabajador entregaba la documentación requerida.

La empresa mediante comunicación fechada el 22-7-2019 requería al demandante para aportase documentación relativa a la persona encargada de llevar a las menores al colegio a la hora de entrada.

El 23-7-2019 la demandante entregaba la documentación requerida.

. Documentos números 3 a 7 acompañados con la demanda.

4º.- La empresa demandada mediante comunicación fechada el 24-7-2019 aceptaba la reducción de jornada si bien la prestación del servicio sería en turnos de mañana y noche.

La empresa emitía nueva nota fechada el 28-8-2019, reiterando que la jornada de la actora quedaba reducida y en los turnos antes expresados.

. Documento número 8 de los acompañados con la demanda.

5º.- Que la unidad familiar está integrada por Dª. Constanza, dos menores y el actor.

Las menores se llaman Hortensia y Emilia

La esposa tiene diagnosticada esclerosis múltiple desde el año 2009.

. Documental acompañada con la demanda.

6º.- Se aplica el convenio colectivo de empresa.

. Bases de datos del BOE.

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 las pruebas testifical y de interrogatorio se valoran críticamente.

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

De 7:00 las 14:00 horas de lunes a viernes.

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.

También el convenio de empresa contiene previsiones específicas sobre la controversia, así como el plan de igualdad.

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.

La empresa no ha accedido a las peticiones del trabajador demandante, alegando para ello causas organizativas así como al turno de otros trabajadores, si reconoce la concreción horaria en dos turnos, de noche y de mañana, eximiendo a la trabajadora de prestar servicios en turno de tarde.

En juicio no se ha discutido que las hijas del demandante son menores de 12 años y que la esposa padece una enfermedad.

En la sección de la empresa que presta servicios la actora los trabajadores prestan servicio en 3 turnos, con las excepciones antes consignadas.

Por la valoración de la prueba practicada no está acreditado que exista una causa impositiva para la empresa o que la petición de la actora sea sumamente gravosa para la empleadora, es decir no ha acreditado que se le causen perjuicios y trastornos que sean difícil o imposible solución, según los testigos que han depuesto en juicio, la adaptación de la jornada de los empleados que trabajan en turno de mañana no ha hecho necesario tocar los turnos de otros trabajadores, puesto que han salido voluntarios.

Además cabe adscripción de trabajadores eventuales, por más que la empresa aluda a una actividad estacional y cíclica, maxime cuando según parece la empresa dispone de personal que presta servicios como correturnos.

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, de modo general, a la concreción horaria solicitada.

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.

Sin que la petición del actor entre en colisión con el convenio colectivo aplicable, puesto que la concreción horaria si se pide dentro de su jornada de trabajo, lo que se pide no es un horario nuevo sino que se adapte a un turno concreto, pero que también está en su jornada de trabajo habitual.

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 a la actora y en juicio ha efectuado alegaciones que son razonables, pero que no se constatan como causas impositivas como para no acceder a lo interesado.

Tampoco se aprecia que se esté ejercitando una pretensión exorbitante o que la parte actora introduzca en su demanda de petición de concreción horaria, 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.

Y además mientras persistan las circunstancias actuales si esta situación variase de forma sustancial el disfrute del derecho podría ser revisado.

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, siempre teniendo en cuenta que las partes pueden alcanzar otros acuerdos que sustituyan a lo que ahora se resuelve.

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

FALLO:

Que estimo la demanda de D. Jesús María, sobre concreción horaria de jornada de trabajo, por cuidado de menores, y declaro el derecho del trabajador a la reducción de su jornada en turno fijo de mañana y horario de lunes a viernes desde las 7:00 horas hasta a las 14:00 horas.

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

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella no cabe interponer recurso ordinario alguno declarándose la firmeza de la sentencia.

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.