

Juzgado de lo Social N°. 3 de León, Sentencia 30/2018 de 26 Ene. 2018, Rec. 761/2017

Ponente: Álvarez Rodríguez, Juan Gabriel.

Nº de Sentencia: 30/2018

Nº de Recurso: 761/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Es posible reducir la jornada para cuidar de la suegra

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. REDUCCIÓN DE JORNADA. Derecho de la trabajadora a reducir la jornada a 34 horas semanales en turno de mañana de 9 a 16 horas de lunes a jueves y de 9 a 15 horas los viernes para el cuidado de su suegra que no puede valerse por sí misma. El esposo de la empleada realiza guardias reiteradas a lo largo del año y se desplaza por tiempo indeterminado. Se trata de un supuesto de reducción de jornada por motivos familiares.

El J.S. núm. 3 de León estima la demanda y declara el derecho de la trabajadora a reducir su jornada de trabajo para cuidar de su suegra.

JDO. DE LO SOCIAL N. 3

LEON

SENTENCIA: 00030/2018

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. SAENZ DE MIERA Nº 6

Tfno: - **Fax:** -

Equipo/usuario: JFD

NIG: 24089 44 4 2017 0002278

Modelo: N02700

PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL,FAM Y LABORAL 0000761 /2017

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: Socorro

ABOGADO/A: MARIA AURORA GARCIA GUEDES

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: TRASCOM WORLDWIDE SPAIN SLU

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA

En la Ciudad de León, a 26 de enero de 2018.

Vistos por el Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres de León, Juan Gabriel Álvarez Rodríguez, los precedentes autos número 761/2017, seguidos a instancia de DOÑA Socorro , frente a **TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, S.L.U.**, sobre REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 3-10-2017 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, tuvieron lugar el día 22-1-2018. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda; la demandada se opuso a la demanda en los términos que constan en el acta de juicio; practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado se dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales, salvo el sistema de plazos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora, DNIE nº NUM000 , viene trabajando para la empresa demandada desde el 1-4-2014, ostentando la categoría de especialista y percibiendo un salario de 1.287,49 €/mes, en León.

SEGUNDO.- En fecha 9-8-2017 la actora solicitó una reducción de jornada, a 34 horas semanales, pidiendo pasar a desempeñar jornada en turno de mañana de 9 a 16 horas de lunes a jueves, y de 9 a 15 horas los viernes.

TERCERO.- La empresa denegó la petición de la actora, por corresponderle turno rotatorio de mañana y tarde.

CUARTO.- La actora tiene a su cuidado a su suegra, de 87 años, que no puede valerse por si misma. El esposo de la actora realiza guardias reiteradas a lo largo del año, debiendo estar disponible las 24 horas del día durante las mismas para desplazarse por tiempo indeterminado.

QUINTO.- Trabajan en la empresa demandada, 101 personas en jornada de mañana, y 111 en jornada de tarde. De ellas, en jornada de mañana 48 trabajadoras tienen reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar discapacitado.

SEXTO.- Se agotó el trámite de conciliación previa sin efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se deducen de la documental obrante en autos, aportada por las partes, y de la testifical practicada en el acto de juicio, según las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO.- El art. 37.5 y 6ET dispone:

"5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, 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 refiere el apartado 5, 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 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social."

El art. 139 de la LJS dispone:

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la Ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del art. 180.

Estamos, por tanto ante un supuesto de " *reducción de jornada por motivos familiares*" establecido en el art. 139 de la LJS, tal como se ha transcrito.

TERCERO.- En cuanto al fondo del asunto conviene recordar que la STC 3/2007, de 15 de enero, re c. 6715/2003, en sus FFDD quinto y sexto dicen lo que sigue:

"No resulta cuestionable la posibilidad de una afectación del derecho a la no discriminación por razón de sexo como consecuencia de decisiones contrarias al ejercicio del derecho de la mujer trabajadora a la reducción de su jornada por guarda legal, o indebidamente restrictivas del mismo.

Como recordábamos en nuestra STC 203/2000 refiriéndonos a una institución evidentemente próxima -en contenido y finalidad- a la ahora considerada, cual es la de la excedencia para el cuidado de hijos, "la realidad social subyacente a la cuestión debatida y a su trascendencia constitucional muestra, en palabras de la STC 240/1999, que 'el no reconocimiento de la posibilidad de obtener esa excedencia por parte de los funcionarios interinos produce en la práctica unos perjuicios en el ámbito familiar y sobre todo laboral que afectan mayoritariamente a las mujeres que se hallan en situación de interinidad', pues 'hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos' (FJ 5), por lo que 'en la práctica, la denegación de las solicitudes como la aquí enjuiciada constituye un grave obstáculo para la conservación de un bien tan preciado como es la permanencia en el mercado laboral que afecta de hecho mayoritariamente a las mujeres perpetuándose así la clara situación de discriminación que tradicionalmente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (STC 166/1988, FJ 2)' (FJ 7).

De ahí que la STC 240/1999 declarase que las resoluciones denegatorias de la excedencia para el cuidado de hijo vulneraban el derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón de sexo" (STC 203/2000, de 24 de julio , FJ 6).

Es claro que estas consideraciones, efectuadas respecto de una solicitud de excedencia para el cuidado de hijos, son íntegramente trasladables al supuesto ahora analizado, referido a una reducción de jornada con idéntica finalidad.

Siendo ello así, y reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es lo cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego .

Como hemos señalado también en relación con el tema de la excedencia, los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE , si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde.

Como afirmamos en nuestra STC 95/2000, de 10 de abril , FJ 5 , la razonabilidad de las decisiones judiciales es también una exigencia de adecuación al logro de los valores, bienes y derechos constitucionales (STC 82/1990, de 4 de mayo , FJ 2 , 126/1994, de 25 de abril , FJ 5).

SEXO.- En el asunto ahora sometido a nuestra consideración el órgano judicial ha denegado la reducción de jornada solicitada por la trabajadora, convalidando la previa decisión denegatoria de la empresa, con base a consideraciones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que efectúa de la expresión "dentro de su jornada ordinaria" utilizada por el apartado 6 del art. 37 LET al referirse a la decisión de la trabajadora respecto de la concreción horaria de la reducción de jornada.

A juicio del órgano judicial, la jornada reducida propuesta por la trabajadora no se ajustaba a los límites establecidos en el citado precepto, al pretenderse el establecimiento de una jornada a desarrollar exclusivamente de lunes a miércoles y en horario de tarde, siendo así que la jornada ordinaria de la trabajadora se desarrollaba de lunes a sábados y en turnos rotativos de mañana y tarde.

Esta fundamentación de la resolución judicial prescinde de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma.

El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo "no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado" (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre , FJ 5 ; y 92/2005, de 18 de abril , FJ 5).

La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET q y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores , tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a

la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora.

La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina."

Teniendo en cuenta tales hechos y las Sentencias mencionadas, no puede olvidarse la finalidad de la norma que no es otra que conciliar la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta la especial carga de trabajo tradicional y socialmente de las mujeres en el cuidado de los hijos pequeños, y de los ancianos, de modo que la negativa de la empresa a conceder a la actora la jornada y la concreción del horario solicitados, para cuidar a su suegra mayor de 86 años, vulnera la norma estatutaria transcrita, que trae su fundamento de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 . El hecho de que se existan trabajadoras disfrutando del mismo derecho, no impide en modo alguno aplicar el mandato legal que debe respetarse, pues que no solo se trata de una Directiva europea con trascendencia familiar continental sino que se trata de un derecho anexo al derecho fundamental a la no discriminación por razón del sexo, lo que debe primar en relación con la conveniencia del empresario, y ello aunque se tratase de una empresa con dificultades para establecer los correspondientes turnos de las trabajadoras de las diversas secciones, lo que no es el caso.

Por lo demás, ninguna razón existe para discriminar a la familia de la actora en relación con sus compañeras con jornada reducida, antes o después de firmarse "cualquier pacto" que establezca condiciones menos favorables que las establecidas en la CDHUE, en la Constitución Española, en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 , en la ley o en el propio Convenio Colectivo de aplicación en el sector, que son nulos de pleno derecho, art. 6 de la LOPJ , y arts. 3.2 y 85 ET .

Consecuentemente, debe estimarse la demanda de la parte actora, y declarar su derecho a la reducción de jornada solicitada.

CUARTO.- En virtud de lo dispuesto en los arts. 139 y 191 de la LJS , contra esta Sentencia no cabe recurso, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los preceptos citados y demás de general observancia,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por DOÑA Socorro , frente a **TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, S.L.U.**, sobre REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES , debo declarar y declaro el derecho de la actora a reducir su jornada de trabajo a 34 horas semanales, en jornada de lunes a viernes de 9 a 16 horas de lunes a jueves, y de 9 a 15 horas los viernes, de forma continuada, condenando a la empresa demandada, **TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, S.L.U.** a estar y pasar por tal declaración y a conceder a la actora la reducción de jornada para el cuidado de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, solicitada por esta.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso.

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