

AUTOS: 76/2011

ASUNTO: RECONOCIMIENTO DE DERECHO (REDUCCIÓN JORNADA)

EN NOMBRE DEL REY

S E N T E N C I A NÚM.

En la ciudad de Tarragona, a diecisiete de marzo de dos mil once.

Vistos por el Ilmo Sr. D. \_\_\_\_\_, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Tarragona, instados por DÑA. \_\_\_\_\_ contra la empresa CEMENTOS \_\_\_\_\_, S.A., sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO (REDUCCIÓN JORNADA).

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

1º.-Con fecha 28-1-2011 tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de Tarragona demanda suscrita por la parte actora, que correspondió por turno de reparto a este Juzgado, en la que, tras los hechos y fundamentos legales que estimó de aplicación en derecho, terminaba suplicando que se dictara sentencia que acogiera sus pretensiones.

2º.-Admitida la demanda, se señaló día y hora para la celebración del acto de juicio el cual tuvo lugar el día 16-3-2011, compareciendo las partes, según consta en la correspondiente videograbación del juicio.

3º.-Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes, y la demandada se opone en los términos que se recogen en la videograbación efectuada en la vista.

4º.-En virtud de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral debe especificarse que el debate se centró en los siguientes extremos: La parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda. La demandada se opone a la misma.

5º.- Recibido el juicio a prueba, la parte actora propuso documental, interrogatorio y testifical; y la demandada documental y testifical. Admitidas las pruebas, se practicaron en el acto del juicio, produciendo la relación fáctica que se desarrollará más adelante.

6º.- En la tramitación del presente proceso se han observado las prescripciones legales.

## HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La actora Dña, presta servicios por cuenta y orden de la empresa demandada CEMENTOS, S.A., dedicada a la actividad de derivados del cementos, el 2-1-2002, ostentando la categoría de Jefa Administración 2ª.

(hecho no controvertido)

SEGUNDO.- La demandante se casó el 7-10-2000, de cuyo matrimonio tiene dos hijos, Edgar, nacido el e lvet nacida .

(docum. nº 14 del ramo de prueba de la actora)

TERCERO.- La actora junto con otras tres trabajadoras, prestan servicios en la sección de Administración. Debido a la situación de crisis económica que la empresa ha estado atravesando en los últimos años y el grave descenso del volumen de ventas, en diversas ocasiones entre septiembre y noviembre 2010, la demandada se puso en contacto con las cuatro trabajadoras de la sección de Administración (entre ellas la actora), para poner de manifiesto, la delicada situación que se atravesaba y tratar de buscar alguna solución para evitar tener que amortizar algún puesto de trabajo. En una primera reunión, la empresa propuso a las trabajadoras, que dos de ellas continuaran desarrollando sus servicios en el Departamento de Básculas, al tener esta sección una mayor demanda de trabajo. Las trabajadoras rechazaron esa solución. Posteriormente, dos trabajadoras de Administración propusieron la posibilidad de reducir temporalmente la jornada en un 25%. La empresa consideró viable tal propuesta, siempre y cuando fueran las 4 trabajadoras de Administración las que redujeran su jornada en un 25%.

En fecha 25-11-2010 la empresa demandada se reunió con las 4 trabajadoras de Administración, incluida la actora, a fin de aprobar la propuesta de dos de ellas de reducción de la jornada en un 25% de forma temporal, si bien debía concretarse el mismo horario para todas ellas. En dicha reunión, la empresa demandada elaboró un modelo de acuerdo sobre la reducción de jornada, con fecha 1-12-2010, por una duración de dos años, con el siguiente horario de trabajo, rotando en turnos:

-Lunes a viernes: de 8 a 14 horas

-Lunes a jueves de 9,30 a 14 horas y de 15 a 17 horas y viernes de 10 a 14 horas.

A las trabajadoras les fue entregada una copia de dicho acuerdo para su estudio y asesoramiento.

(Contestación a la demanda por la empresa demandada, interrogatorio empresa, documentos nº 1 y 2 de la actora)

CUARTO.- La empresa demandada requirió a la actora para diera una respuesta sobre el posible acuerdo de la reunión mantenida el 25-11-2010.

La actora el día 1-12-2010, remite carta por fax a la demandada, en la que les comunica, que tiene intención de reducir su jornada en un 13,75%, acogiéndose a la reducción por guarda legal de su hijo de seis años, de conformidad con el art. 37.5 del E.T., iniciando la guarda el 1-1-2011, siendo la duración de 1 año, concretando el horario siguiente:

-De octubre a mayo: De lunes a jueves 8,30 a 14 horas y de 15 a 16,45 horas y los viernes de 8,30 a 14 horas;

-De junio a septiembre: De lunes a viernes de 8,30 a 15 horas.

Carta que obra en autos y que se tiene por reproducida a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico.

(documentos. nº 2, 3 y 4 de la actora, interrogatorio de la demandada, documentos. nº 9 de la demandada)

QUINTO.- La empresa demandada el pasado día 9-12-2010, contesta a la actora, poniendo de relieve, que tiene fundadas dudas que su solicitud tenga como objeto el cuidado del menor a su cargo, al haber estado negociando reducción de jornada del 25% como posibilidad para no amortizar ningún puesto de trabajo. En la misma carta la empresa considera que el horario propuesto es perjudicial, y se le mantiene el ofrecimiento de la reducción de su jornada en un 25%, en los términos que se le ofreció.

Carta que obra en autos y que se tiene por reproducida.

(docum. nº 5 de la actora y docum. nº 10 de la demandada)

SEXTO.- La demandante en fecha 12-12-2010, contesta a la empresa mediante un fax, poniendo de manifiesto, que designa a su Abogado como interlocutor con la empresa.

En fecha 14-12-2010, la demandante remite nueva carta a la empresa, mostrando su pesar con la actuación llevada a cabo por la empresa, en relación con la reducción de jornada por guarda legal solicitada, y entre otras extremos solicita, que la empresa recapacite sobre su solicitud.

Cartas que obran en autos y se tienen por reproducidas

(docum. nº 6 y 7 de la actora)

SÉPTIMO.- En fecha 30-12-2010, la empresa demandada contesta a la demandante, poniendo de relieve una serie de consideraciones, manteniéndose en el 25% de la reducción y la concreción horaria que ha sido aceptada por las demás trabajadoras de su sección. La actora contesta mediante escrito de 5-1-2011, aceptando la reducción de la jornada en el 25%, concretando su nuevo horario:

-De octubre a mayo: De lunes a jueves 9,15 a 14 horas y de 15 a 16,30 horas y los viernes de 9 a 14 horas;

-De junio a septiembre: De lunes a viernes de 9 a 15 horas.

La empresa contesta a la actora por carta del 12-1-2011, alegrándose de que acepte la reducción del 25%, no obstante lamentar que no acepte el horario que ha sido aceptado por las demás trabajadoras, que es el único posible por causas productivas y organizativas.

(docum. nº 8, 9 y 10 de la actora y docum. nº 10 a 13 de la demandada)

OCTAVO.- Los hijos de la actora, están matriculados en el Colegio , siendo su horario de 9 a 17 horas.

(docum. nº 11 y 12 de la actora)

NOVENO.- El marido de la demandante presta servicio en una empresa química de Tarragona, con el siguiente horario:

-Septiembre a junio: De lunes a jueves de 8 a 17 horas y viernes de 8 a 16,10 horas.

-Julio y agosto: De lunes a viernes de 8 a 15 horas.

DÉCIMO.- Una compañera de trabajo de la actora en la Sección de Administración, tiene reducción de jornada por guarda legal desde el año 2007.

(docum. nº 8 de la demandada)

ONCEAVO.- El horario que hacía la demandante con anterioridad a enero de 2011, era el siguiente:

-De octubre a mayo: De lunes a jueves de 8 a 14 horas y de 15 a 17,30 horas y viernes de 8 a 14 horas.

-De junio a septiembre: 7,30 a 15 horas, en horario intensivo.

(hecho no controvertido)

DÉCIMO SEGUNDO.- El horario que desde enero de 2011 están realizando todas las trabajadoras de Administración es el siguiente:

-Turnos sucesivos de 15 días con horario intensivo de 8 a 14 horas

-Turnos sucesivos de 15 días con horario partido: Lunes a jueves de 9,30 a 14 horas y de 15 a 17 horas y viernes de 10 a 14 horas.

(hecho no controvertido)

### **FUNDAMENTOS JURIDICOS**

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado, tanto por razón de la condición de los litigantes, como por la materia y territorio, de conformidad a lo que determinan los artículos 1.2,b), 6 y 10.2,a) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril en relación con el art. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1985 .

SEGUNDO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la precitada Ley de Procedimiento Laboral aprobada por R.D. Legislativo núm. 2/95, de 7 de abril se declara que los hechos declarados probados en el ordinal anterior se han deducido de los siguientes medios de prueba: Por la parte actora documental (15 docum.), interrogatorio de la empresa demandada y testifical Sr. Matías ; y la empresa demandada documental (13 docum.) y testifical del Sr. Rodolfo , que depuso como confesante al tener conocimiento de los hechos, delegando la empresa en su persona, y ser aceptado por el Graduado Social representante de la actora. Pruebas que han sido valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica y que ha dado lugar al relato fáctico de la presente resolución.

TERCERO.- El Graduado Social representante de la actora Sra.Ana, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se declare el derecho de su patrocinada al disfrute de la reducción de jornada del 25%, en el siguiente horario: -De octubre a mayo: De lunes a jueves 9,15 a 14 horas y de 15 a 16,30 horas y los viernes de 9 a 14 horas; -De junio a septiembre: De lunes a viernes de 9 a 15 horas. El Letrado de la empresa demandada se opone a la concreción del horario efectuado por la actora, debiendo prevalecer el que se está haciendo en la sección de Administración, y que aceptaron las demás trabajadoras, ya que, en caso contrario, causaría un perjuicio organizativo, ya que la problemática que deriva la presente controversia dimana de la grave crisis económica que está atravesando la empresa, por lo que, era necesario tomar medidas que evitaran la amortización de algún puesto de trabajo, habiendo utilizado la actora el derecho de reducción de jornada por guarda legal, de forma irregular y torticera, para blindarse de la situación empresarial.

El artículo 37.5 ET establece que "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla"; y el artículo 37.6 ET que "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, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria". Por su parte, el art. 37.5 en su segundo párrafo otorga el mismo derecho a quien pretenda encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Ciertamente, la resolución de las dudas interpretativas que el apartado 5 del artículo 37 ET pueda suscitar, debe llevarse a cabo teniendo en cuenta la finalidad que se persigue con esta reducción de jornada. Finalidad que, como recuerda la STS de 20-7-00, va más allá de la protección de los intereses del trabajador y que se extiende a su allegados o familiares (en cumplimiento del mandato del artículo 39 de la Constitución, que establece la protección a la familia y a la infancia); así, los supuestos de jornada reducida por guarda legal tienden a proteger, no sólo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para cumplir mejor con los deberes inherentes a la patria potestad que enumera el artículo 154.1 Cc, sino también el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible ( STS de 11-12-01 ). Tanto el artículo 37 ET como la Ley 39/99, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, pretenden conceder facilidades a la mujer trabajadora con miras a que cumpla sus deberes maternales, en cumplimiento del citado mandato constitucional.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2000 (RJ 7209) establece que "en la aplicación de las reducciones de jornadas que establece el art. 37.5 del E.T., ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (art. 39 de la CE), que establece la protección a la familia y a la infancia. Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. Por otra parte, nada establece el precepto legal en orden a la concreción horaria de la reducción de jornada, ni si en tal actuación debe prevalecer el criterio o las necesidades concretas del trabajador o las organizativas de la empresa. Aparente laguna legal, posiblemente dejada de propósito, con el fin de que se compatibilicen los intereses del menor (y por tanto del padre o madre trabajadores), con las facultades empresariales de organización del trabajo. Es evidente que la forma de ejercicio del derecho por ambas partes pueden ser determinantes de que, en cada caso, proceda una u otra solución, según las circunstancias concurrentes".

En definitiva, la elección del horario en principio corresponde a la trabajadora, pero excepcionalmente cuando este derecho entra en colisión con la facultad de dirección y organización empresarial, hay que acudir a las circunstancias concretas de cada caso, incluida la buena fe, para atribuir este derecho al

trabajador o al empresario. En el presente supuesto, tras la controversia de intereses entre las partes, habida cuenta la amplia documental y epístolas remitidas, deberá prevalecer aquella posición que pueda considerarse más idónea, debiéndose poner de relieve, que el ejercicio del derecho que solicitó la actora, debe estar regido por el principio de buena fe, y no resultar en extremo perjudicial para el empresario. En el supuesto enjuiciado, tras la prueba practicada, ha quedado acreditado, tras la valoración de este Jugador, las siguientes circunstancias: 1º) La demandante se casó el 7-10-2000, de cuyo matrimonio tiene dos hijos, Edgar, nacido el 3-2-2004 e Ivet nacida el 27-11-2006. 2º) La actora junto con otras tres trabajadoras, prestan servicios en la sección de Administración. Debido a la situación de crisis económica que la empresa ha estado atravesando en los últimos años y el grave descenso del volumen de ventas, en diversas ocasiones entre septiembre y noviembre 2010, la demandada se puso en contacto con las cuatro trabajadoras de la sección de Administración (entre ellas la actora), para poner de manifiesto, la delicada situación que se atravesaba y tratar de buscar alguna solución para evitar tener que amortizar algún puesto de trabajo. En una primera reunión, la empresa propuso a las trabajadoras, que dos de ellas continuaran desarrollando sus servicios en el Departamento de Básculas, al tener esta sección una mayor demanda de trabajo. Las trabajadoras rechazaron esa solución. Posteriormente, dos trabajadoras de Administración propusieron la posibilidad de reducir temporalmente la jornada en un 25%. La empresa consideró viable tal propuesta, siempre y cuando fueran las 4 trabajadoras de Administración las que redujeran su jornada en un 25%. 3º) En fecha 25-11-2010 la empresa demandada se reunió con las 4 trabajadoras de Administración, incluida la actora, a fin de aprobar la propuesta de dos de ellas de reducción de la jornada en un 25% de forma temporal, si bien debía concretarse el mismo horario para todas ellas. En dicha reunión, la empresa demandada elaboró un modelo de acuerdo sobre la reducción de jornada, con fecha 1-12-2010, por una duración de dos años, con el siguiente horario de trabajo, rotando en turnos: -Lunes a viernes: de 8 a 14 horas. -Lunes a jueves de 9,30 a 14 horas y de 15 a 17 horas y viernes de 10 a 14 horas. A las trabajadoras les fue entregada una copia de dicho acuerdo para su estudio y asesoramiento. 4º) La empresa demandada requirió a la actora para diera una respuesta sobre el posible acuerdo de la reunión mantenida el 25-11-2010. 5º) La actora el día 1-12-2010, remite carta por fax a la demandada, en la que les comunica, que tiene intención de reducir su jornada en un 13,75%, acogiéndose a la reducción por guarda legal de su hijo de seis años, de conformidad con el art. 37.5 del E.T., iniciando la guarda el 1-1-2011, siendo la duración de 1 año, concretando el horario siguiente: -De octubre a mayo: De lunes a jueves 8,30 a 14 horas y de 15 a 16,45 horas y los viernes de 8,30 a 14 horas; -De junio a septiembre: De lunes a viernes de 8,30 a 15 horas. 6º) La empresa demandada el pasado día 9-12-2010, contesta a la actora, poniendo de relieve, que tiene fundadas dudas que su solicitud tenga como objeto el cuidado del menor a su cargo, al haber estado negociando reducción de jornada del 25% como posibilidad para no amortizar ningún puesto de trabajo. En la misma carta la empresa considera que el horario propuesto es perjudicial, y se le mantiene el ofrecimiento de la reducción de su jornada en un 25%, en los términos que se le ofreció. 7º) La demandante en fecha 12-12-

2010, contesta a la empresa mediante un fax, poniendo de manifiesto, que designa a su Abogado como interlocutor con la empresa. 8º) En fecha 14-12-2010, la demandante remite nueva carta a la empresa, mostrando su pesar con la actuación llevada a cabo por la empresa, en relación con la reducción de jornada por guarda legal solicitada, y entre otras extremos solicita, que la empresa recapacite sobre su solicitud. 9º) En diversas cartas de la empresa y de la actora, la demandante acepta la reducción del 25%, variando el horario inicialmente solicitado, y no aceptando el propuesto por la empresa, y que había aceptado las demás trabajadoras de las sección. 10º) Los hijos de la actora, están matriculados en el Colegio Sant Pau, siendo su horario de 9 a 17 horas. 11º) El marido de la demandante presta servicio en una empresa química de Tarragona, con el siguiente horario: - Septiembre a junio: De lunes a jueves de 8 a 17 horas y viernes de 8 a 16,10 horas. -Julio y agosto: De lunes a viernes de 8 a 15 horas. 12º) Una compañera de trabajo de la actora en la Sección de Administración, tiene reducción de jornada por guarda legal desde el año 2007. En enero de 2011 todas las compañeras de la actora en la sección de Administración, han solicitado ya la reducción de jornada por guarda legal.

De tales hechos y circunstancias, considera este Juzgador, que la guarda legal solicitada por la actora a la empresa el día 1-12- 2010, lo fue como reacción a las negociaciones que habían iniciado con anterioridad, a fin de evitar la demandada amortizar algún puesto de trabajo por la situación de crisis que atravesaba. Petición con la finalidad de protegerse o blindarse de lo que percibía como una amenaza empresarial, pero que no tendía a el fin que legalmente tiene la institución, que es atender al cuidado del menor, ya que no ha quedado acreditado en las actuaciones de los horarios aportados, que hubiera surgido una necesidad específica que no hubiera tenido hasta la fecha. La conducta de la demandante si bien legítima personalmente, no atiende al principio de buena fe que debe imperar a la hora de prevalecer el horario solicitado, ya que como hemos subrayado, la colisión de intereses fue generada artificialmente por la propia demandante, que no acepta la propuesta empresarial y decide, si bien dentro de su derecho, defenderse en lo que entiende que peligraba su situación y derechos que mantenía. Por ello, y de conformidad con la doctrina expuesta, y en atención a la casuística de las circunstancias concurrentes, y tal como aceptaron las demás compañeras en la Sección de Administración, debe prevalecer el horario acordado por la demandada, y si efectivamente consideraba la actora que habían sido coaccionadas por dicho acuerdo, podía haberlas citado a través de requerimiento judicial, con el objeto de hacer valer las consideraciones expuestas en su demanda.

Por todo lo expuesto, la demanda presentada por Dña. M [REDACTED], debe ser desestimada, declarándose adecuado el horario propuesto por la empresa demandada.

CUARTO.- De conformidad con los artículos 138 b) bis y 189.1 LPL la sentencia que se dicte en el ámbito de este procedimiento "será firme", por lo que, no cabe recurso de suplicación.



Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

**FALLO**

Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por DÑA. [REDACTED], con D.N.I. nº NUM000, contra la empresa CEMENTOS [REDACTED], S.A., debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la parte actora.

Notifíquese esta sentencia a las partes, con expresa advertencia de que frente a la misma NO CABE RECURSO ALGUNO.

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