

Demanda en reconocimiento del derecho a la reducción de la jornada laboral por lactancia de hijo menor de nueve meses (arts. 80 LRJS y 37.4 ET)

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

D^a/D., , mayor de edad, provista/o de D.N.I. n^o, con una antigüedad acreditada de fecha, ostentando la categoría profesional de y percibiendo un salario por todos los conceptos de euros brutos al mes, con inclusión de pagas extraordinarias; ante esta jurisdicción social comparece y como mejor en derecho proceda **DICE:**

Que por medio del presente escrito y con amparo procesal en el art. 80 y concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), formula demanda en RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL POR LACTANCIA DE HIJOR MENOR DE NUEVE MESES [1]; demanda que se dirige frente a la empresa, con domicilio social en

La demanda se basa en los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Con motivo del nacimiento de mi hija/o D^a/D. el pasado día, solicité a la empresa por escrito la reducción de mi jornada laboral en media hora al comienzo de la misma con objeto de atender a su lactancia.

Sin embargo, la empresa por escrito fechado el día, resuelve denegarme la reducción argumentando « razones organizativas y un incremento de la producción que requieren su presencia durante toda la jornada laboral ».

SEGUNDO.- Considero que la decisión de la empresa no está ajustada a ley ya que la posible colisión de derechos, no resuelta en el Estatuto de los Trabajadores, que se limita a formular, en preceptos dispersos, las facultades o preeminencias de la empresa en un caso - derivado de su poder de dirección y organización, y como proveniente del propio contrato de trabajo - y del trabajador/a a la reducción de jornada, en el otro - derivado, a su vez, de los arts. 39.3 CE y 54 del CC, como deber-facultad en favor del hijo - ha sido resuelto por la doctrina jurídica decidiendo los casos concretos planteados, pero bajo la pauta de una cierta preferencia por los padres, siempre que actúen de buena fe, y en tanto no se pruebe que la empresa sufre un perjuicio por la elección hecha por ella, que obedezca al capricho o a una razón no fundada (sent. TSJ. SS de Navarra de 29-9-89, 16-10-90 y 21-1-94).

Consecuentemente, siendo que la empresa no aporta razón alguna que justifique su negativa siendo gratuita la afirmación de una mayor producción e inexistentes las razones organizativas esgrimidas, debe prevalecer el cumplimiento de las obligaciones de guarda legal que a los padres impone la ley sobre los particulares intereses del empresario.

A los anteriores hechos les son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Arts. 9.5 y 92 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación a los arts. 1, 2 letra a) y 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), en cuanto a la competencia de este Juzgado de lo Social respecto a la cuestión litigiosa promovida.

II.- El proceso a seguir es el contemplado en los arts. 80 a 101 LRJS.

III.- En relación al asunto debatido, resulta de aplicación el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, al señalar textualmente que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

IV.- En el mismo sentido anteriormente apuntado se expresa el art. del convenio colectivo sectorial de aplicación

V.- Los demás que sean de aplicación al caso debatido conforme al aforismo « da mihi factum, dabo tibi ius ».

En virtud de todo lo anteriormente expuesto,

AL JUZGADO DE LO SOCIAL, SUPlico: que teniendo por presentado este escrito y por formulada en tiempo [2] y forma demanda en reconocimiento de derecho para la reducción de la jornada, resuelva con su íntegra estimación condenando a la empresa a reducirme la jornada laboral normal en media hora a su comienzo por lactancia de mi hija/o menor.

PRIMERO OTROSÍ DIGO: Que la/el demandante asistirá al acto del juicio con Abogada/o que le defienda, designando a tal efecto a la/al Letrada/a D^a/D., con despacho profesional abierto en

domicilio que fija conforme a lo previsto en el art. 80.1 e) LRJS, para que en el mismo se practiquen todas las diligencias derivadas de la presente demanda.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que interesa proponer para su práctica los siguientes medios de prueba:

A/ La comparecencia del legal representante de la empresa demandada en la persona de D^a/D., , al objeto de que absuelva las posiciones que esta parte le formulará en el acto de la vista oral en prueba de **interrogatorio en juicio, bajo apercibimiento de que tal facultad es indelegable y de que si no comparece, rehusare declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente**, podrán considerarse reconocidos como ciertos los hechos a que se refieran las preguntas, a tenor de lo dispuesto en el art. 91.2 de la LRJS.

B/ Que se requiera a la empresa demandada para que aporte al proceso los documentos seguidamente relacionados, advirtiéndole, conforme lo dispuesto por el art. 94.2 LRJS, que si no los presentare sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada:

1- Libro de Matrícula

2- Escrito de fecha, por el que se solicita la reducción de jornada para lactancia.

3- Escrito de fecha contestando al anterior

4- Calendario laboral para el año

5- Partes de producción del período

6-

7-

AL JUZGADO DE LO SOCIAL SUPLIICO: provea de conformidad con lo solicitado.

En, a de de 200...

NOTAS

[1] El art. 37.4 ET permite que tanto la reducción de la jornada laboral como la ausencia al trabajo con motivo de la lactancia del menor, puedan ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Consecuentemente, si es el padre el que formula la demanda deberá acreditar el trabajo de la madre.

Por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye como novedades:

- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- El permiso se puede acumular en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

[2] Aunque el plazo para ejercitar la acción es la de 1 año a que se refiere el art. 59.2 ET, debe tenerse en cuenta que el permiso por lactancia tiene como destinatarios a hijos menores de nueve meses.