



Roj: **SJSO 3598/2020 - ECLI:ES:JSO:2020:3598**

Id Cendoj: **47186440042020100065**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **4**

Fecha: **21/07/2020**

Nº de Recurso: **180/2020**

Nº de Resolución: **165/2020**

Procedimiento: **Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente**

Ponente: **JOSE ANTONIO MERINO PALAZUELO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 4

VALLADOLID

SENTENCIA: 00165/2020

Nº Autos: 180/2020

S E N T E N C I A

Valladolid, a veintiuno de julio de dos mil veinte.

Vistos por D. José Antonio Merino Palazuelo, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Valladolid, los presentes autos nº 180/20, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, seguidos a instancia de Dña. Asunción, representada y asistida por el Letrado D. Reinhard Francisco José König, frente a DIRECCION000, representada y asistida por el Graduado Social D. Fernando Benito de Castro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de marzo de 2020 se presentó en el Decanato demanda sobre impugnación sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral por la parte actora, en la que después de realizar las alegaciones fácticas y jurídicas que tiene por conveniente, suplica se dicte sentencia por la que se condene a la demandada a modificar su horario de forma que sea exclusivamente por la mañana, preferentemente de 7:00 a 13:00 horas, de lunes a sábados, respetando la realización de las 40 horas semanales y, en todo caso, con los descansos legalmente preceptivos, más las costas y el tiempo gastado acudiendo a conciliación y juicio.

SEGUNDO.- La indicada demanda fue turnada a este Juzgado y, admitida a trámite, se señalaron los actos de conciliación juicio, con una primera suspensión por la incidencia en el servicio público de la Administración de Justicia de la declaración del estado de alarma para hacer frente a la pandemia generada por el COVID-19, y una segunda a instancia de parte, con nuevo señalamiento, celebrándose el Juicio Oral, cuyo desarrollo obra reflejado en el acta levantada, en el cual las partes comparecientes formularon sus alegaciones en apoyo de sus pretensiones, tras lo cual, practicadas las pruebas que propuestas fueron declaradas pertinentes, y concretadas de forma definitiva las pretensiones en el trámite de conclusiones, quedó el juicio visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, Dña. Asunción, mayor de edad, con D.N.I. nº NUM000, presta servicios por cuenta y orden de DIRECCION000. (C.I.F. NUM001), dedicada a la actividad de lavandería industrial, con antigüedad reconocida en nómina de 23.06.2011, a tiempo completo, con la categoría profesional de Oficial, en el centro de trabajo sito en Valladolid, con remisión al Convenio Colectivo de Tintorería y Limpieza de ropa de Valladolid.



SEGUNDO.- En su centro de trabajo, y el ámbito de la limpieza, prestan servicios 18 trabajadores, entre ellos la actora, 9 (7 operarios y 2 encargados) en el turno de mañana, y otros 9 (7 operarios y 2 encargados), en el de tarde, que se van relevando unos a otros, cambiando de turno los jueves.

El turno de mañana en jornada completa se realiza los lunes de 5:00 a 13:00 horas, martes de 6:30 a 13:00, miércoles de 7:00 a 13:00, jueves de 13:00 a 19:00, viernes de 13:00 a 19:30 y sábados de 12:30 a 19:30.

El turno de tarde se efectúa los lunes de 12:00 a 30:30 horas, martes de 13:00 a 19:30, miércoles de 13:00 a 19:00, jueves de 7:00 a 13:00, viernes de 6:30 a 13:00, y sábados de 6:00 a 12:30.

TERCERO.- La actora es madre de una niña de 9 años y de un niño de un año.

CUARTO.- Previa solicitud de la actora, la empresa le comunicó por escrito de 02.04.2019 que, a partir de su incorporación de la baja maternal y días de lactancia, que finaliza el 06.06.2019, se modificará su horario de tarde, a petición suya, para que la hora de salida sea siempre a las 19:00 horas, desde la fecha de su incorporación hasta febrero de 2020.

QUINTO.- El 31.12.2019 la actora solicitó por escrito de la empresa, con invocación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, " *una adaptación de mi jornada para poder conciliar mi vida laboral y familiar, solicita que mi jornada laboral, se adapte a un solo turno, de mañana, para poder facilitarme la posibilidad de poder conciliar así mi vida laboral y familiar. Atendiendo a mi petición, solicito lo siguiente: Respetando la jornada de 40 h/ semanales. De Lunes a Sábado en turno de mañana continuado. Con los descansos que establece la ley*".

SEXTO.- La empresa le contestó por escrito de 14.01.2020, indicando que la empresa ya utiliza la jornada continuada lo cual facilita la conciliación, con turnos alternativos de mañana y tarde con la debida antelación para poder conciliar, así como que el cambio solicitado va en contra de las necesidades organizativas y productiva de la empresa, que también contempla el referido artículo 34.8 ET, estando repartidas las necesidades que establece la carga de trabajo, en ambos turnos, y finalmente para que la solicitante pudiera ir siempre de mañana, un compañero suyo tendría que trabajar siempre de tarde, lo que implica que su derecho se enfrenta con el de otro compañero, añadiendo que en todo caso si un compañero suyo estuviera interesado en cambiar el turno ocasional o definitivamente, la empresa daría la flexibilidad necesaria siempre que sea para el fin solicitado y previo estudio y comprobación de la solicitud.

SÉPTIMO.- El 13.02.2020 la actora volvió a presentar otra solicitud por escrito a la empresa, recogida en el Hecho 2º de la demanda y que se da aquí por reproducida, en la que termina solicitando la concreción horaria consistente en que se le deje trabajar únicamente por la mañana, 40 horas semanales, con los descansos que se establezcan en la ley, a efectos de poder atender las necesidades de sus hijos.

OCTAVO.- La empresa rechazó verbalmente esta última solicitud, remitiéndose a lo que ya le indicó en la contestación de 14.01.2020.

NOVENO.- La empresa inició a mediados de marzo un ERTE, en el que se incluyó a la actora, que aún no se ha incorporado.

DÉCIMO.- La actora pretende utilizar para su hijo menor un centro de educación infantil con horario de 9.00 a 13:30 horas. El horario laboral del padre de los menores es de lunes a domingo de 12:30 a 17:00 y de 20:00 a 23:00 horas, con los descansos legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- *Relato fáctico probado.*

Los hechos declarados probados resultan de la documental aportada, en relación con el interrogatorio de parte practicado, y las propias alegaciones de las partes (así, la empresa alega que inició a mediados de marzo un ERTE, en el que se incluyó a la actora, que aún no se ha incorporado, sin que esta haya cuestionado tal aseveración).

SEGUNDO.- *Delimitación del objeto de debate .*

La actora solicita ahora la adaptación de su horario, manteniendo la misma jornada completa (40 horas semanales), con la finalidad de conciliar su vida familiar y laboral, dado que tiene dos hijos, de 9 y un año de edad, que viene desempeñando en turnos sucesivos de mañana y tarde (tres días mañana y tres tarde, y a continuación tres tarde y tres mañana), para pasar a realizar la misma jornada completa pero en turno fijo de mañana, a lo que se opone la empresa demandada, que opone que la solicitud que efectúa el 13.02.2019 es reiteración de la que ya hizo el 31.12.2019, concurriendo causas organizativas y productivas que impiden que se le conceda el turno fijo de mañanas, pues en una empresa que en limpieza tiene 9 trabajadores en



mañanas (7 operarios y 2 encargados), y otros tantos en el turno de tarde, ello supondría tener que contratar a otra persona, lo que resulta inviable dado sus malos resultados económicos y su situación, en ERTE, o que uno de sus compañeros pasara a realizar turno fijo de tarde, lo que tampoco estaría justificado.

TERCERO.- Dimensión constitucional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral .

La dimensión constitucional de los derechos de conciliación ha sido proclamada en las SS.TC. 3/07 (de 15 de enero, rec. 6715/2003, BOE de 15 de febrero), y 26/11 (de 14 de marzo, rec. 9145/2009, BOE de 11 de abril), y sintetizada en el último párrafo del FJ 5º de la segunda de dichas Sentencias:

" En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas 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 o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) 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 en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta Ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares".

Desde esta dimensión constitucional del derecho de conciliación concernido, por su indisociable vinculación a la prohibición de no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) y al mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), no pueden admitirse interpretaciones susceptibles de generar situaciones de discriminación indirecta. Así, el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), trasponiendo literalmente el art. 2.1.b) de la Directiva 2006/54 de Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, define como discriminación indirecta " la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

Esta definición es plenamente congruente con el concepto de discriminación indirecta recogido en la doctrina constitucional, extraído de la doctrina comunitaria, de la que es uno de sus últimos exponentes la STC 61/13 -que anuló parcialmente, por inconstitucional, la D.A. 7ª de la LGSS/1994-, y que se expone en los siguientes términos: " Conforme a la doctrina de este Tribunal, elaborada con apoyo en la jurisprudencia comunitaria -precisamente desarrollada, de manera especial, en relación con los contratos a tiempo parcial-, la referida discriminación indirecta se define como «aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo» (por todas, STC 240/1999, de 20 de diciembre , FJ 6; o STC 3/2007, de 15 de enero , FJ 3)".

Pues bien, volviendo a las SS.TC. 3/2007 y 26/2011, resulta especialmente relevante el mandato conforme al cual esa dimensión constitucional de los derechos de conciliación " ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto", mandatos de "prevalencia" y de "orientación interpretativa" que justifican plenamente el que en sede judicial deba alcanzarse una solución interpretativa que no lesione aquella dimensión constitucional.

Ha de recordarse, asimismo, que la proclamación de tal dimensión constitucional se efectúa como reacción a la interpretación restrictiva del art. 37.5 ET (en la versión anterior a la reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2012), en un caso de reducción de jornada, en la S.TC. 3/2007, y en un supuesto de adaptación de jornada sin reducción con desestimación de la solicitud por razones de legalidad ordinaria en la S.TC. 26/2011. Así, como se argumenta en esta última:

" El hecho de que los órganos judiciales no se hayan planteado la cuestión de si denegar al trabajador demandante la pretendida asignación del horario nocturno constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes, supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE , en relación con el art. 39.3 CE , del asunto planteado, 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 las resoluciones judiciales recurridas 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 ; 92/2005, de 18 de abril, FJ 5 ; y 3/2007, de 15 de enero , FJ 6).

Conforme ya indicamos, la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. Ello obligaba en el presente caso a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurrían en el trabajador demandante, así como la organización del régimen de trabajo de la residencia de educación especial en la que prestaba servicios, para ponderar si la negativa empresarial a su pretensión de trabajar en horario nocturno constituía o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional. En relación con las circunstancias familiares concurrentes, conforme a los datos obrantes en las actuaciones, resultaba necesario tener en cuenta el número de hijos del recurrente, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral de su cónyuge y la posible incidencia que la denegación del horario nocturno al recurrente pueda haber tenido para conciliar su actividad profesional con el cuidado de sus hijos. Asimismo era necesario valorar si la organización del trabajo mediante turnos fijo (diurno) y rotatorio de la residencia en la que presta servicios el recurrente permitía alteraciones como la interesada por éste sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones.

En definitiva, la decisión de los órganos judiciales de validar la negativa de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León a reconocer al trabajador recurrente la concreta asignación de horario nocturno solicitada sin analizar hasta qué punto dicha pretensión resultaba necesaria para lograr la efectiva participación de aquél en el cuidado de sus hijos de corta edad a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, ni cuáles fueran las dificultades organizativas que el reconocimiento del horario solicitado pudiera ocasionar al centro de trabajo en el que presta servicios, nos lleva a concluir que no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales el derecho fundamental del recurrente a la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares (art. 14 CE), relacionadas con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad (art. 39.3 CE)".

CUARTO.- Aplicación de la doctrina anterior al caso de autos.

Como dispone el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, no habiéndose pactado en la negociación colectiva los términos del ejercicio de la adaptación de jornada, para hacer efectivo del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Es decir, se requiere que la empresa, necesariamente, abra un proceso negociador de una duración máxima de 30 días, a cuya finalización ha de comunicar por escrito bien la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades conciliatorias de la persona trabajadora, o bien manifestará su negativa (razonada) a su ejercicio.

En el presente caso la trabajadora presentó su solicitud de adaptación de jornada por razones de guarda legal de sus hijos menores de 12 años el 31.12.2019, y la empresa contestó con un escrito de 14.01.2020, no aceptando los términos de la solicitud, e indicando que para que la solicitante pudiera ir siempre de mañana, un compañero suyo tendría que trabajar siempre de tarde, lo que implica que su derecho se enfrenta con el de otro compañero, añadiendo que en todo caso si un compañero suyo estuviera interesado en cambiar el turno ocasional o definitivamente, la empresa daría la flexibilidad necesaria siempre que sea para el fin solicitado y previo estudio y comprobación de la solicitud, lo que viene a situarse en el plano de la negativa, aun ofreciendo las razones de la misma, aun cuando apunta una posible vía condicionada para su admisión. No consta ninguna otra actuación, ni por la trabajadora ni por la empresa, dentro del plazo máximo de 30 días previsto normativamente para negociar, lo que viene a suponer que la decisión de la empresa de 14 de enero fue la decisión final, negativa a su ejercicio por las razones objetivas que contiene (lo cual no podría predicarse si la trabajadora hubiera introducido algún otro elemento en el proceso negociador sin respuesta empresarial).

La segunda solicitud de la actora, posterior al proceso negociador al que dio origen la anterior, viene a reproducir la que había efectuado el 31.12.2019 (aunque es más extensa en las causas que esgrime, la



adaptación de jornada que solicita es la misma), con lo que a falta de otros elementos relevantes distintos de los que ya concurrían previamente, resulta admisible que la empresa se remita a su respuesta anterior.

En aplicación de la doctrina constitucional expuesta, dada la eficacia directa del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral ("derecho a la conciliación de responsabilidades"), en atención a su *dimensión constitucional ex art. 14 CE, en relación con el art. 39.1 CE*, tal y como deriva de las SS.TC. 3/2007 y 26/2011 (artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), en el caso de autos nos hallamos, por un lado, con que la trabajadora demandante es madre de dos menores, de 9 años de un año de edad, lo que con toda evidencia exige una relevante dedicación de sus progenitores, mediatizada por sus horarios laborales, y por otro, también se ha constatado que en su centro de trabajo, y el ámbito de la limpieza, prestan servicios 18 trabajadores, entre ellos la actora, 9 (7 operarios y 2 encargados) en el turno de mañana, y otros 9 (7 operarios y 2 encargados), en el de tarde, que se van relevando unos a otros, cambiando de turno los jueves.

Con ello se pone de manifiesto que, consideradas las circunstancias del centro de trabajo de la actora, la asignación del turno fijo de mañana que pretende, con exclusión del turno de tarde, necesariamente habría de tener una importante repercusión organizativa en la asignación de los turnos sucesivos que vienen realizando sus compañeros, pues es notorio que en un centro de trabajo con un mediano o pequeño número de trabajadores, como el que nos ocupa, necesariamente afecta a los demás, con incidencia tanto en el ámbito de la propia conciliación de la vida personal y familiar de quienes tienen que cambiar el régimen o cadencia de sus turnos, sin que tampoco resulte razonable obligar a la empresa a efectuar una nueva contratación, en el contexto socioeconómico en el que nos hallamos, derivado de la pandemia originada por el COVID-19, en que la empresa ha utilizado la vía del ERTE.

En punto a la viabilidad que apunta la actora de la justificación de la posible modificación sustancial de condiciones de trabajo de otro compañero sin responsabilidades familiares, ha de tenerse en consideración que en el presente caso ejercita una acción relativa a la adaptación de su jornada y horario para poder conciliar su vida familiar y laboral, no la de sus compañeros de trabajo. Las consecuencias de tal acción solo le afectan de forma directa a la accionante y a la empresa, aun cuando para adoptar la decisión hayan de considerarse, entre otros elementos, las circunstancias organizativas de la empresa, en orden a que su afectación sea proporcionada y razonable en la dialéctica de su contraposición al derecho de conciliación del concreto trabajador accionante, de suerte que lo que aquí se resuelva en modo alguno puede constituir título habilitante para que la empresa modifique las condiciones laborales de otros trabajadores. De llevar a cabo tales decisiones, los demás trabajadores que resultaren afectados por las mismas podrían ejercitar en plenitud los derechos que frente a las mismas les correspondieran.

En esta línea argumental, partiendo de que no nos hallamos ante un supuesto de reducción de jornada (en que el nivel de protección del trabajador en aras de la meritada conciliación, además de su dimensión constitucional, se desarrolla en el nivel de la legalidad ordinaria - artículo 37.6 y 7 ET-), sino de adaptación de la jornada que ya se viene realizando, cuya concreción se remite a los términos configurados en el artículo 34.8 ET, bajo los parámetros positivizados normativamente de la razonabilidad y proporcionalidad *en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*, la estricta dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de la trabajadora demandante, en los términos en que aparece planteada, a la luz de las dificultades organizativas que conlleva en su concreto centro de trabajo, y de su incidencia y repercusión en el régimen de trabajo de sus compañeros, y por ende en la conciliación de la vida familiar y laboral de los mismos, lleva a concluir que no procede en el caso de autos la asignación fija del turno de mañana que se postula, sin perjuicio, como es obvio, de otros planteamientos de adaptación de la jornada con menor repercusión en el resto de los trabajadores y susceptibles de concitar un mínimo de consenso, o incluso de las mayores posibilidades que brindaría la reducción de la jornada ex artículos 37.6 y 7 ET.

QUINTO.- Información sobre los recursos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 139.1.b) y 191.2.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta resolución no cabe interponer recurso de suplicación.

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

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por Dña. Asunción, frente a DIRECCION000, debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciendo la indicación de que contra la misma no cabe interponer recurso en vía ordinaria.



Así por esta mi sentencia, dictada e incluida en el archivo digital correspondiente del Juzgado para su tratamiento informático en el día de la fecha, de la que se deducirá certificación para unir a los autos de que dimana, y a la que se le dará la publicidad prevenida en la normativa en vigor, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ