

DEMANDA POR DESESTIMACIÓN DE REDUCCIÓN JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES



www.casosreales.es
casosreales@difusionjuridica.es

SUMARIO

- El Caso
 - *Supuesto de hecho*
 - *Objetivo. Cuestión planteada*
 - *La estrategia del abogado*
- El Procedimiento Judicial
 - *Partes*
 - *Peticiones realizadas*
 - *Argumentos*
 - *Normativa*
 - *Resolución Judicial*
- Jurisprudencia relacionada con el caso
- Documentos jurídicos
- Biblioteca
- Formulario: Demanda de juicio verbal por desahucio

Objetivo. Cuestión planteada

El objetivo de nuestro cliente es que su jornada laboral sea reducida de 26 a 25 horas semanales.

La estrategia. Solución propuesta

La intención del abogado es la de llegar a un acuerdo con la empresa para la reducción de jornada, como así sucede. Si la empresa no hubiese entrado en razón, la estrategia sería simplemente valerse del art. 37.5 (Estatuto de los Trabajadores) que permite la modificación de la jornada laboral cuando haya justa causa (tener a su cuidado directo algún menor de 12 años es una de ellas).

EL CASO

Supuesto de hecho

Cádiz, 23-10-2014

El presente procedimiento se inicia porque nuestra cliente, Doña Aurora, no ve satisfecha su solicitud de cambio en su jornada laboral por parte de la empresa en la que ejerce su actividad por cuenta ajena. Previamente a la demanda,

expondremos un conjunto de escritos entre la empresa, -"Venta al por mayor S.A.", y la demandante, Doña Aurora. Dicha fase previa es fundamental en el transcurso del litigio. El supuesto de hecho, por tanto, se encuadra en el primer escrito que la demandante envía a la empresa demandada.

Dado que nuestra cliente tiene razones de sobra para solicitar la modificación, dicha justa causa se da por supuesta

Dado que nuestra cliente tiene razones de sobra para solicitar la modificación, dicha justa causa se da por supuesta.

EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL

Orden Jurisdiccional: Social

Juzgado de inicio del procedimiento: Juzgado de lo social de Cádiz

Tipo de procedimiento: Conciliación de vida familiar y laboral (Sumario y preferente).

Fecha de inicio del procedimiento: 01-12-2014

Partes

- Parte demandante:

Doña Aurora

- Parte demandada:

“Venta al por mayor S.A.”

Peticiones realizadas

- Parte demandante:

Que se estime la demanda en reclamación de la concreción del derecho de reducción de jornada por la guarda legal contra la empresa “Venta al por mayor S.A.”, y se señale día y hora para la conciliación previa a juicio por el que, en definitiva, caso de no avenencia, por el Tribunal se dicte sentencia por la que reconozca y declare el derecho del demandante al disfrute del derecho a la reducción de jornada por la Guarda Legal de Menores en la concreción horaria que se extrae de la demanda.

- Parte demandada:

Que la parte demandante continúe realizando su actual horario, teniendo en cuenta que su horario original ya fue modificado por la dirección de la empresa en enero de 2014 o bien, que se adapte a un horario alternativo que propone la entidad (expuesto en la carta del 19 de noviembre de 2014).

Argumentos

- Parte demandante:

- La imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar adecuadamente, dado que tiene que atender a tres hijos menores de edad, sobre todo en las jornadas de tarde.
- La negación de la empresa a la reducción de jornada en el horario solicitado proponiendo otras alternativas que en ningún caso satisfacen el interés de la trabajadora.
- La incapacidad permanente del marido de la demandada, Don Jesús.
- El hecho de que nos encontramos ante un derecho reconocido por el Estatuto de los Trabajadores que la empresa no puede condicionar.

- Parte demandada:

La empresa no realizó contestación a la demanda, puesto que, tras la solicitud de una conciliación previa al juicio en la demanda, dicha conciliación fue alcanzada por las partes. Sin embargo, la parte demandada si tenía argumentos para no otorgar el cambio de jornada a la demandante, como así se extrae de una de las cartas que envía a Doña Aurora, explicándole la situación de la empresa a fecha de 18 de noviembre de 2014:

- No hay vacantes en el turno de 10 a 15 horas que solicita la demandada
- En el caso de que comenzara a realizar la concreción de jornada que solicita la demandada (de 10h a 15h) se reforzaría un turno de mañana, en detrimento de la tarde que es cuando mayor afluencia de clientes existe.

Normativa

- Parte demandante:

Fondo

- Estatuto de los Trabajadores, art. 37.5; en lo referente al derecho reconocido para interponer esta acción.

- Convenio Colectivo de Agencias de Viajes, art. 36; que recoge esta misma cuestión.

Procesal

- Ley Orgánica del Poder judicial, arts. 2.1, 9.1 y 9.5; que guardan relación con los artículos 1,2 y 3 de la Ley 36/2011. De la misma forma, y volviendo a recurrir a la ley 36/2011, señalan los artículos 6 y 10. Todos estos artículos se refieren a la Jurisdicción y Competencia.
- Ley 36/2011, arts. 1.1, 1.2, en cuanto a la legitimación activa para interponer la demanda de Doña Aurora.
- Dada la naturaleza de la acción emprendida por la parte demandada, el cauce procesal es el artículo 139.1 de la ley 36/2011, al tratarse de un procedimiento sumario y preferente.
- Parte demandada:

Al llegarse a una conciliación, la parte demandada no realizó contestación y, por lo tanto, no alegó ninguna normativa.

- Normas y artículos relacionados:
 - Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) (Art. 37)
 - Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (Art. 2.1, Art. 9.1, Art. 9.5)
 - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
 - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Ley Orgánica del Poder Judicial (6/1985, de 1 de julio)

Documental aportado

- La parte demandante en su demanda aportó los siguientes documentos:
 - Nómina de la actora, Doña Aurora.
 - Escrito de solicitud para la reducción de horario (23 de Octubre, 2011)
 - Contestación por la empresa, solicitando documentación que justifique la reducción de horario, entregando Doña Aurora los siguientes documentos:
 - Carta con documentación (informe médico del cuadro de Pannick Attack que estaba sufriendo Doña Aurora por la complejidad del horario que se pretende reducir)
 - Carta con documentación (certificados escolares de los niños)
 - Carta con documentación (Dictamen propuesta de incapacidad permanente del marido de Doña Aurora).
 - Escrito con negativa de la empresa a la reducción de jornada, en la que propone horarios alternativos.
- La parte demandante, puesto que no presenta contestación, no aportó ningún documento.

Prueba

- Parte demandante:

La parte demandante presentó como medios de prueba la reproducción de los documentos adjuntos en la demanda (prueba documental) y la solicitud de un interrogatorio a las partes.
- Parte demandada:

La parte Demandada no presentó prueba alguna puesto que la conciliación entre las partes no dejó lugar a la existencia de una contestación.

Resolución Judicial

Fecha de la resolución judicial: 14-01-2015

Fallo o parte dispositiva de la resolución judicial:

El fallo, básicamente, es que se aprueba la avenencia alcanzada entre las partes en el presente procedimiento (conciliación) y que se archiven las actuaciones una vez sea firme la resolución.

Fundamentos jurídicos de la resolución judicial:

El único fundamento que encontramos en el acta de conciliación es precisamente el artículo que da cabida a esta posibilidad. Así pues, el art. 84 de la L.R.J.S. establece que, si las partes alcanzan una avenencia, siempre que no sea constitutiva de lesión grave para algunas de las partes, fraude de ley o abuso de derecho (que no es el caso), se dictará decreto aprobándola y además se acordará el archivo de las actuaciones.

JURISPRUDENCIA

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 328/2010, de 16-04-2010. **Casos Reales. Jurisprudencia. Marginal: 221589**

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana/Comunitat Valenciana, núm. 1342/2005, de 05-05-2005. **Casos Reales. Jurisprudencia. Marginal: 2367126**

DOCUMENTOS JURÍDICOS

Documentos jurídicos de este caso:

Documentos disponibles en www.casosreales.es N° de Caso: 6866

1. Copia de la demanda

- | | | |
|--|--|--|
| <p>2. Nomina de la actora, Doña Aurora.</p> <p>3. Escrito de solicitud para la reducción de horario (23 de Octubre,2011)</p> <p>4. Contestación por la empresa, solicitando documentación que justifique la reducción de horario, entregando doña Aurora los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carta con documentación (informe médico del cuadro de Pannick Attack que estaba sufriendo Doña Aurora por la complejidad del horario que se pretende reducir) - Carta con documentación (certificados escolares de los niños) | <ul style="list-style-type: none"> - Carta con documentación (Dictamen propuesta de incapacidad permanente del marido de Doña Aurora). - Escrito con negativa de la empresa a la reducción de jornada, en la que propone horarios alternativos. - Acta de Conciliación. | <ul style="list-style-type: none"> • Libros - La relación laboral: una visión práctica. - Manual práctico de contratación laboral • Artículos jurídicos - Los beneficios de la suspensión o reducción de jornada laboral (julio-agosto 2012) • Casos relacionados - Falta de conformidad en los horarios establecidos en la reducción de jornada |
|--|--|--|

BIBLIOTECA

**Disponible en www.casosreales.es
Nº de Caso: 6866**

AL JUZGADO DE LO SOCIAL QUE POR TURNO CORRESPONDA

Dña., **mayor de edad, con domicilio en** **CP** **y provista de DNI** asistida por Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio Provincial de Abogados de, número de colegiado, y despacho en, Calle C.P., Tfno.-Fax, domicilio que desde este momento dejamos designado a los efectos de citaciones, notificaciones y emplazamiento, ante el Juzgado de lo Social comparecemos y DECIMOS:

Que, por medio del presente escrito, venimos en interponer **ACCIÓN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL DE HIJOS MENORES** concretando la misma, conforme establece el artículo 139 de la Ley 26/2011 reguladora de la Jurisdicción social, y todo ello contra la, en la persona de su legal representante, con domicilio en C.P. y ello con fundamento en los siguientes,

HECHOS

PRIMERA.- Que, la que suscribe es trabajadora de la demandada, con nivel profesional cuatro, teniendo una antigüedad en la empresa demandada de del, y percibiendo un salario mensual líquido de tal y como se acredita con copia de la nómina de la actora, que se adjunta como documento signado al número 1.

SEGUNDO.- Que la que suscribe, tiene concedida una reducción de jornada de 26 horas por cuidado de su hijo desde siendo su horario actual el siguiente:

De lunes a sábado cuatro mañanas de 10 a 14,15 horas y dos tardes lunes y jueves de 16,30 a 21 horas. Festivos siempre de mañana, y sábados alternos teniendo dos sábados al mes libre, y un día de libranza por el trabajo que se realiza el sábado.

TERCERO.- Que la actora, ante la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar adecuadamente, dado que tiene que atender a tres hijos menores de edad, dos de ellos gemelos, que actualmente tienen 16 meses y 6 años de edad respectivamente, sobre todo en las jornadas de tarde, se vio en la necesidad de solicitar una nueva reducción de jornada en este caso de 25 horas, solicitando toda su jornada en horario de mañana para poder atender convenientemente por las tardes a sus tres hijos menores, lo cual se solicitó por escrito de fecha documento signado al número 2, y en concreto solicitando la reducción por guarda legal a 25 horas proponiéndose el siguiente horario:

“De Lunes a Viernes de 10 a 15 horas y sábados alternos teniendo dos sábados al mes libre, y un día de libranza por el trabajo que se realiza el sábado y festivos, siendo tanto en sábados como en festivos el horario siempre de mañana de 10 a 15 horas.”

Dicha carta se remitió al domicilio que nos constaba de la empresa certificada con acuse de recibo siendo recogida como se acredita como documento signado al número 3.

TERCERO.- Que como se acredita con el documento signado al número 4 y al constatar esta parte el cambio de domicilio al actual de la empresa demandada, se procedió VIA FAX, correo electrónico y mensajería, cuyos archivos dejamos designados a los efectos procesales y probatorios oportunos a remitir nueva carta con fecha, (documentos signados a los números 5 y 6) que fue contestada el mismo por la empresa solicitándonos documentación, documento signado al número 7.

CUARTO.- Que al objeto de aclarar la jornada solicitada por correo electrónico de fecha se volvió a aclarar que la jornada solicitada lo era de

“De Lunes a Viernes de 10 a 15 horas y sábados alternos teniendo dos sábados al mes libre, y un día de libranza por el trabajo que se realiza el sábado y festivos, siendo tanto en sábados como en festivos el horario siempre de mañana de 10 a 15 horas.”

Igualmente, se remitió la documentación la aclaración del periodo solicitado de reducción por carta remitida por correo electrónico de fecha documento número 8, informe médico documento número 9 y certificados escolares documentos signados a los números 10 y 11.

Asimismo, a efectos ilustrativos de la situación de mi mandate se aporta como documento signado al número 12 dictamen propuesta de incapacidad permanente del marido de mi mandante D. de fecha

QUINTO.- Que con fecha, la empresa se niega a la reducción de jornada en el horario solicitado proponiendo otras alternativas que en ningún caso satisfacen el interés de la trabajadora, se adjunta dicha carta como documento signado al número 13, y en donde entre otras razones, se alega por la Empresa, una mayor facturación por la tarde, una caída en la producción, y las condiciones del traslado de la actora en el año 2010, y el hecho de que hay dos personas más con reducción de jornada y que no tienen necesidad de contratar.

Pues bien en cuanto a acogerse la empresa a las condiciones de traslado, no podemos aceptar esta alegación por cuanto como se puede acreditar las circunstancias de la trabajadora han cambiado desde el hasta el principalmente por el nacimiento de los dos hijos de 16 meses.

En cuanto al descenso de la facturación y que en la tarde hay más facturación, no son inconvenientes para otorgar

la reducción de jornada solicitada y mucho menos la situación de la plantilla con otro personal afectado por cuanto esta es una labor de organización empresarial que debe de respetar el Derecho a la reducción de Jornada que es prevalente, debiendo la empresa organizar el trabajo atendiendo a esta situación.

SEXTA.- Dicho lo anterior, estamos ante un Derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, que la empresa no puede condicionar y así establece el artículo 37.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores tras su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 16/2013 que entró en vigor el 22 de diciembre del mismo año que señala:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce 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 duración de aquella.”

Dicha norma como no podía ser de otro modo es recogida por el artículo 36 del actual Convenio Colectivo de Agencias de viajes.

Un Derecho además propio de la trabajadora, pues como han tenido ocasión de pronunciarse nuestros Tribunales de Justicia, entre otros el Juzgado de lo Social número 35 de los de Madrid de fecha 6 de Mayo del 2004 o del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona, de fecha 10 de octubre del 2012, a recoger las mismas la Jurisprudencia del Tribunal Supremo sentencia de fecha 11 de Diciembre de 2001 que afirma que en los supuestos de jornada reducida por Guarda Legal, que tienden a proteger no solo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplir con los deberes inherentes a la Patria Potestad que enumera el artículo 154.1 del Código Civil, sino el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible, de ahí que el derecho a la reducción de jornada contemplado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores forme parte del desarrollo del mandato del artículo 39 de nuestra Constitución 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, Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio del 2000. Por tanto en principio la Concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho de la Trabajadora que solo en supuestos excepcionales ha de decaer como es el caso del abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto a la Empresa, lo que no es el caso.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- JURISDICCION Y COMPETENCIA.- El Juzgado ante el cual se interpone la presente demanda tiene jurisdicción bastante y competencias territorial, funcional y objetiva o material para el conocimiento y decisión de la litis, según lo que disponen, los artículos 2.1, 9.1 y 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1985, en relación con los artículos I, 2 y 3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, quedando configuradas la competencia objetiva y territorial en los artículos 6 y 10 de la citada Ley de 2011.

LEGITIMACION.- Al tratarse de una relación laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1, puntos 1 y 2, de la mencionada Ley de 2011, esta parte tiene legitimación activa para interponer la presente demanda, del mismo modo que la tiene, en su calidad de pasiva, la parte demandada.

En cuanto a la acción, ésta dimana del derecho que tiene la parte actora, al reconocimiento de la reducción de jornada por guarda legal establecido en el artículo 37.5 del Vigente Estatuto de los Trabajadores y por tanto, recubierta del interés legítimo a que se refiere el artículo 24.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1978,

habiendo reaccionado frente a la negativa empresarial dentro del plazo de caducidad de veinte días conforme el artículo 139.1 de la vigente Ley de la Jurisdicción Social.

PROCEDIMIENTO.- Dada la naturaleza de la acción emprendida por esta parte, el cauce procesal es el del artículo 139.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, al tratarse de un procedimiento sumario y preferente.

ACCIÓN.- Estamos ante un Derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, que la empresa no puede condicionar y así establece el artículo 37.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores tras su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 16/2013 que entró en vigor el 22 de diciembre del mismo año que señala:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 duración de aquella. “

Dicha norma como no podía ser de otro modo es recogida por el artículo 36 del actual Convenio Colectivo de Agencias de viajes.

Un Derecho además propio de la trabajadora, pues como han tenido ocasión de pronunciarse nuestros Tribunales de Justicia, entre otros el Juzgado de lo Social número 35 de los de Madrid de fecha 6 de Mayo del 2004 o del Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona, de fecha 10 de octubre del 2012, al recoger las mismas la Jurisprudencia del Tribunal Supremo sentencia de fecha 11 de Diciembre de 2001 que afirma que en los supuestos de jornada reducida por Guarda Legal, que tienden a proteger no solo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplir con los deberes inherentes a la Patria Potestad que enumera el artículo 154.1 del Código Civil, sino el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible, de ahí que el derecho a la reducción de jornada contemplado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores forme parte del desarrollo del mandato del artículo 39 de nuestra Constitución 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, Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio del 2000. Por tanto en principio la concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho de la Trabajadora que solo en supuestos excepcionales ha de decaer como es el caso del abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto a la Empresa, lo que no es el caso.

Igualmente no podemos olvidar citar normativa de carácter internacional de directa aplicación como son la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en septiembre de 1995, que considero como objetivo estratégico fomentar una organización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres y en la declaración aprobada por los 189 Estados participantes entre ellos España, se acordó tal objetivo a su vez en el ámbito comunitario la maternidad y la paternidad se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre y 96/34/CEE de 3 de julio , mediante la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre de 1999 se traspuso al Derecho Español, dicha normativa internacional y comunitaria, superando los niveles de protección previstos en las mismas, a la vista de lo anterior es evidente que existe un derecho del trabajador no solo a la reducción horaria sino también a la concreción de la jornada ordinaria para que pueda conciliar la vida familiar y laboral y para que pueda atender efectivamente al hijo menor de 12 años, sin que en principio el legislador haya establecido ningún límite a esta facultad.

Y por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL: Que, habiendo por presentado este escrito, con sus copias, por el/la Secretario/a judicial se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por formulada demanda en reclamación de la concreción del derecho de reducción de jornada por guarda legal contra la la persona de su legal representante, y tras los trámites legales se sirva señalar día y hora para la conciliación previa a juicio por el que, en definitiva, caso de no avenencia, por el Tribunal se dicte sentencia por la que, estimando la presente demanda, reconozca y declare el derecho del demandante al disfrute del derecho a la reducción de jornada por Guarda Legal de Menores en la concreción horaria efectuada por la trabajadora, que es la siguiente

“De Lunes a Viernes de 10 a 15 horas y sábados alternos teniendo dos sábados al mes libre, y un día de libranza por el trabajo que se realiza el sábado y festivos, siendo tanto en sábados como en festivos el horario siempre de mañana de 10 a 15 horas.”

Con todos los pronunciamientos favorables.

Por ser de justicia que pido en “localidad, a día, mes y año”.

PRIMER OTROSÍ DIGO: Que a los actos que se deriven de la substanciación del presente procedimiento, acudiré asistido del Letrado, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio Provincial de Abogados de, número de colegiado y despacho en, Calle, domicilio que desde este momento dejamos designado a los efectos de citaciones, notificaciones y emplazamientos.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Que interesa al derecho de esta parte se practiquen en el acto de juicio los siguientes medios de prueba:

- a) Interrogatorio de las partes, a fin de que sea citado el representante legal de la empresa demandada bajo apercibimiento legal de que si no comparece se le tendrá por confeso.
- b) Documental, consistente en que se tengan por reproducidos los documentos ad juntos con el presente escrito de Demanda.
- c) Los que se aporten en el acto de juicio.

SUPLICO AL JUZGADO: Que tenga por hechas las manifestaciones anteriores, por el Tribunal se admita la prueba que se solicita y ordene lo necesario para su práctica.

Todo ello por ser de Justicia que reitero en lugar y fecha ut supra.-