

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 11 DE MADRID
Sentencia 259/2012, de 19 de septiembre de 2012

Rec. n.º 465/2012

SUMARIO:

Tiempo de trabajo. Reducción de jornada por guarda legal. *Conciliación de la vida personal y laboral.* Trabajadora que solicita reducción de jornada y concreción de horario de trabajo por cuidado de familiares. Concesión por la empresa de la reducción, aunque negándose al horario solicitado, circunstancia por la que la trabajadora se ve obligada a pasar a la situación de excedencia para el cuidado de los mismos. Solicitud de indemnización por daños y perjuicios. Estimación. La empresa no ha probado de forma fehaciente que con la falta de prestación de servicios de la actora en el horario solicitado se ocasionaran graves perjuicios a la empresa. La indemnización por daños y perjuicios consistirá en una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir durante el tiempo que se mantuvo la situación de excedencia. No cabe recurso.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 34.8 y 37.5.

PONENTE:

Doña Ana Victoria Jiménez Jiménez.
Magistrados:

Don ANA VICTORIA JIMENEZ JIMENEZ

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 11
C/ PRINCESA 3, PLANTA 3.º

28008 MADRID

N.º AUTOS: DEMANDA 465 /2012

NUM. SENTENCIA: 259/2012

En la ciudad de MADRID a diecinueve de septiembre de dos mil doce.

DÑA. ANA VICTORIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n.º 11 del Juzgado y localidad o provincia MADRID tras haber visto los presentes autos sobre CONCILIACION VIDA PERSONAL Y LABORAL entre partes, de una y como demandante D/ña. Catalina, que comparece asistida por el Letrado Dña. Esperanza Fuertes de la Torre y de otra como demandado DHL EXPRESS SERVICIOS SL, que comparece asistido por el Letrado Dña. Pilar Nuria Quiros Bronet, ha dictado la siguiente;

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 19/04/2012 tuvo entrada en este Juzgado la demanda formulada por D/Dª Catalina contra DHL Express Servicios SL, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos suplica se dicte sentencia con los pedimentos que constan en el suplico de la demanda.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda por resolución de fecha 11/06/2012, se señaló para la celebración de los actos de conciliación, y, en su caso juicio, la audiencia del día 25/06/2012, en cuyo acto se ratificó la parte actora,

oponiéndose la demandada, practicándose las pruebas declaradas pertinentes según consta en acta, quedando el juicio concluso y visto para sentencia, una vez que las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

Tercero.

En la tramitación de este procedimiento se han observado todos los requisitos legales, a excepción del plazo para dictar sentencia, habida cuenta el elevado número de procedimientos en trámite, pendientes ante este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

Primero.

D^a. Catalina , domiciliada en la CALLE000 n° NUM000 de Madrid, presta servicios para la empresa demandada DHL EXPRESS SERVICIOS S.L., con antigüedad de 1-12-1.987, categoría profesional de Oficial 2^a Administrativo, y salario mensual ascendente a 2.712,57 euros (89,18 euros/día), con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias, en el centro de trabajo sito en Avda. Sur del Aeropuerto de Barajas n° 32 de Madrid

La actora ha formado parte del Comité de Empresa de la demandada, como delegada del sindicato Comisiones Obreras, en el periodo comprendido entre Mayo de 2005 y Noviembre de 2011.

Segundo.

La demandante tiene una jornada habitual de trabajo, de lunes a jueves, en horario de 7 h. a 16 h. (con una hora de descanso para la comida), prestando servicios en el departamento de "OPS Performace", realizando las tareas relacionadas con: 1) el control de calendario para evitar los problemas en festivos sin reparto; 2) control de incidencias en el servicio; 3) base de datos sobre la calidad en el servicio.

Tercero.

Los padres de la demandante, D. Abelardo y D^a Leticia , de 91 y 83 años de edad, respectivamente, tienen su domicilio en la c/ DIRECCION000 n° NUM001 de Alcalá de Henares (Madrid) (doc n° 4 y n° 6 del ramo de prueba de la parte actora).

Mediante resolución de la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, de 3-4-2001, se reconoció a D^a. Leticia , un grado total de minusvalía del 33%. Así mismo, mediante resolución de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, de 31-3-2009, se reconoció a D. Abelardo , un grado total de minusvalía del 73% (doc n° 5 del ramo de prueba de la parte actora).

Cuarto.

Con fecha 21-3-2012, la demandante comunicó a la empresa la reducción de su jornada ordinaria de trabajo, con efectos de 11-4-2012, para el cuidado de sus padres, y desarrollar 32 h de trabajo semanales, con el horario habitual los lunes, martes y viernes de 7 h. a 16 h. y, los miércoles y jueves de 7 h. a 11 h. de la mañana (doc. n° 7 del ramo de prueba de la parte actora y n° 104 del ramo de prueba de la parte demandada).

En esa misma fecha y, a petición de la empresa demandada, la demandante concretó su petición de reducción de jornada a 31 h de trabajo semanales, con efectos de 11-4-2012, y con horario los lunes, martes y viernes de 7 h. a 13 h. y de 14 h. a 15 h. y los miércoles y jueves de 7 h. a 12 h. de la mañana (doc n° 8 del ramo de prueba de la parte actora y n° 105 del ramo de prueba de la parte demandada).

Quinto.

Con fecha 2-4-2012, presentó escrito a la empresa, cuyo contenido se da aquí por reproducido, reiterando la petición efectuada sobre reducción de jornada y horario de trabajo, habiéndose contestado a la misma, mediante carta, de 9-4-2012, cuyo contenido se da por reproducido, comunicando a la demandante entre otros aspectos, que la reducción de la jornada de trabajo debía ser diaria e idéntica todos los días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (doc n° 10 del ramo de prueba de la parte actora).

Sexto.

Ante la falta de reconocimiento por la empresa de su solicitud, con fecha 11-4-2012, la demandante solicitó la concesión de excedencia con efectos de 17-4-2012, para el cuidado de sus padres y, hasta el 21-4-2012, habiendo solicitado con posterioridad, mediante escrito de 10-5-2012, la ampliación del periodo solicitado

hasta el 1-6-2012 (doc n° 11 del ramo de prueba de la parte actora y n° 97 y 98, del ramo de prueba de la parte demandada).

La demandante ha permanecido en situación de excedencia en periodos anteriores, para el cuidado de su madre, D^a Leticia (del 13-1-2010 al 12-2-2010), y, para el cuidado de su padre, D. Abelardo (del 5-6-2010 al 4-6-2010, del 2-8-2010 al 13-8-2010, del 1-7-2011 al 15-7-2011, del 14-12-2011 al 13-1-2012 (doc n° 91 al n° 96 del ramo de prueba de la parte demandada).

Séptimo.

Con fecha 20-6-2012, la demandante ha causado baja por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, con diagnóstico de "Reactiva depresión".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Las circunstancias que se declaran probadas se deducen de la documental aportada por ambas partes y la testifical, practicadas en el acto del juicio.

Segundo.

En el presente procedimiento, la actora solicita el reconocimiento del derecho a la reducción de su jornada ordinaria de trabajo para el cuidado de sus padres, y desarrollar 32 h. de trabajo semanales, con el horario los lunes, martes y viernes de 7 h. a 16 h. y, los miércoles y jueves de 7 h. a 11 h. de la mañana, solicitando subsidiariamente la reducción de jornada a 31 h. de trabajo semanales, con horario los lunes, martes y viernes de 7 h. a 13 h. y de 14 h a 15 h, y los miércoles y jueves de 7 h. a 12 h. de la mañana, al amparo de lo establecido en el art 37.5) del Estatuto de los Trabajadores .

La empresa demandada no se opone a la reducción de jornada solicitada por la demandante, pero sí a la concreción horaria efectuada por la misma por entender fundamentalmente, que dicha petición carece de amparo legal y excede, los derechos garantizados en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, al plantear la demandante en realidad, no una reducción diaria en su jornada de trabajo, sino una reducción de carácter semanal y concretada en sólo dos días de la semana, que produce en la empresa desorganización en los trabajos que debe desarrollar la demandante, oponiéndose también a la indemnización por daños y perjuicios reclamada, por entender que no se ha negado el derecho a la reducción, sino únicamente la propuesta de horario efectuada por la demandante, siendo así que por la misma se solicitó con posterioridad, excedencia para el cuidado de familiares, que fue reconocida por la empresa, destacando que la demandante ha permanecido en dicha situación de excedencia en diversos periodos anteriores.

Reconocida por la empresa demandada la reducción de jornada solicitada por la demandante, la cuestión controvertida ha quedado centrada únicamente en el presente procedimiento, en el horario de trabajo que corresponde desarrollar a la actora.

El vigente art. 37.5) del Estatuto de los Trabajadores (ET) dispone, entre otros aspectos, que "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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida 11, añadiendo el apartado 6) del citado precepto que "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, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, 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."

Por su parte, el art. 34.8) del ET establece que "8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Sobre la cuestión controvertida se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en sentencia de 15-1-2007, en interpretación del contenido del art. 14 de la Constitución Española (CE), en el sentido de señalar que "cuando el derecho que se dice vulnerado no es el derecho a la igualdad in genere, sino su concreción en el derecho a no ser discriminado por alguno de los motivos expresamente proscritos en el art. 14 CE, no resulta necesario aportar en todo caso un tertium comparationis para justificar la existencia de un tratamiento discriminatorio y perjudicial, máxime en aquellos supuestos en los que lo que se denuncia es una discriminación indirecta. En efecto, en estos casos lo que se compara "no son los individuos", sino grupos sociales en los que se ponderan estadísticamente sus diversos componentes individuales; es decir, grupos entre los que alguno de ellos está formado mayoritariamente por personas pertenecientes a una de las categorías especialmente protegidas por el art. 14 CE, en nuestro caso las mujeres.", así como que "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 la mujeres perpetuándose así la clara situación de discriminación que tradicionalmente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral (STC 166/1988)", significándose también por la misma "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."

La citada sentencia establece finalmente que "La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET, 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."

Así mismo se ha señalado también por nuestros Tribunales que, conciliar la vida familiar con la laboral, entraña objetivo que emana del principio de protección social, económica y jurídica de la familia consagrado en el art. 39.1) de la CE y que nuestro ordenamiento jurídico ha incorporado de manera explícita a la regulación positiva de las relaciones de trabajo. La obligación de procurar al trabajador la consecución de ese objetivo no se detiene, en el mero cumplimiento de las disposiciones que establece el art. 37.5) del ET . La empresa tiene el deber de facilitar a sus empleados fórmulas que, más allá de los concretos derechos que previene esa normativa, les permitan armonizar necesidades familiares y trabajo con el menor sacrificio posible para ellos cuando los legítimos intereses empresariales no sufren con la medida ningún perjuicio o menoscabo tangible. Es una manifestación del deber de ejercitar los derechos con arreglo a la buena fe que enuncia el art. 7.1) del Código Civil .

En el supuesto analizado la controversia únicamente ha quedado centrada respecto del horario de trabajo en el que la actora debe prestar sus servicios de lunes a viernes, habiéndose solicitado por la demandante la reducción de su jornada ordinaria de trabajo para el cuidado de sus padres -en la actualidad, de 91 y 83 años de edad, respectivamente- desarrollar 32 h. de trabajo semanales, esto es una reducción de jornada del 20%, con el horario los lunes, martes y viernes de 7 h. a 16 h. y, los miércoles y jueves de 7 h. a 11 h. de la mañana, siendo así que por la empresa demandada se invocaron genéricas razones organizativas, que justificarían la denegación del horario propuesto por la demandante, pero sin que haya resultado probado en forma fehaciente alguna que con la falta de prestación de los servicios por la actora, los miércoles y jueves de cada semana, entre las 11 h. y las 16 h., se ocasionen graves perjuicios o menoscabos tangibles de carácter organizativo o de producción a la demandada, que no puedan ser subsanados y habida cuenta que con el horario propuesto por la actora, por la misma no se realiza en los citados días miércoles y jueves, el descanso previsto en la empresa para la comida, de una hora de duración -ni en consecuencia, se devengará la subvención por comidas prevista en la empresa-, siendo así que los restantes días de la semana (lunes, martes y viernes), la demandante sigue realizando el horario que tiene habitualmente en la empresa.

Por otra parte, ha de señalarse que la petición de la demandante, no contraviene el contenido de lo dispuesto en el II Acuerdo General vigente en la empresa para la aplicación de los Convenio Colectivos provinciales, sin que por lo demás la solicitud de la actora pueda calificarse de caprichosa o arbitraria, pues se trata de una petición motivada por la necesidad de satisfacer un interés expresamente tutelado por el art. 37 del ET : la de atender a sus padres -de avanzada edad y afectados del grado total de minusvalía, respectivamente del 73% y del 33%- , y a tal fin, debe prevalecer la concreción horaria propuesta por la demandante, por cuanto que, tal como se señaló por el Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid, en sentencia dictada el 30-11-2007, en

procedimiento seguido a instancia de otra trabajadora frente a la empresa hoy demandada, "esa es la única forma de hacer efectivo el derecho, que primará objetivamente sobre las necesidades productivas de la empresa", necesidades que, no obstante, en el presente caso, no han resultado probadas en forma alguna, debiendo entenderse así que la interpretación efectuada por la empresa, resulta contraria a la efectividad del derecho ejercitado por la demandante al amparo de lo establecido en el citado art. 37 del ET, tal como ha sido interpretado por nuestros Tribunales.

En su virtud, de conformidad con las normas y jurisprudencia citada, es por lo que procede estimar la demanda sobre reducción de la jornada ordinaria de trabajo en ocho horas semanales (20% de la jornada ordinaria de trabajo), para el cuidado de familiares, debiendo así desarrollar la demandante, una jornada de trabajo de 32 h. semanales, con el horario siguiente: lunes, martes y viernes de 7 h. a 16 h. (con una hora de descanso para la comida), y, los miércoles y jueves de 7 h. a 11 h. de la mañana.

Tercero.

La demandante solicita así mismo, el abono de una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la falta de reconocimiento por la empresa de su reclamación, en cuantía equivalente al salario dejado de percibir durante el periodo en que la misma ha permanecido en situación de excedencia para el cuidado de familiares, desde el 11-4-2012 hasta la fecha de su incorporación a la empresa el 1-6-2012, en cuantía de 74,44 euros/día computados o, subsidiariamente, en cuantía de 72,11 euros /día, toda vez que como consecuencia de la denegación por la empresa de la reducción y horario propuestos, solicitó la concesión del citado periodo de excedencia.

Respecto de la fijación de indemnización por daños y perjuicios, se ha pronunciado el Tribunal Supremo, si bien en interpretación del art. 180.1) de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) en el sentido de señalar "que la prueba de la violación del derecho no determina automáticamente la aplicación de la indemnización de daños y perjuicios, sino que es precisa la alegación de elementos objetivos, aunque sean mínimos, en los que se basa el cálculo, y que los mismos resulten acreditados (SSTS 22/07/96 -rco 3780/95 -; 20/01/97 -rcud 2059/96 -; 02/02/98 -rcud 1725/97 -; 09/11/98 -rco 1594/98 -; 28/02/00 -rcud 2346/99 -; 23/03/00 -rcud 362/99 -; 17/01/03 -rcud 3650/01 -; 21/07/03 -rcud 4409/02 -; y 06/04/04 -rco 40/03 -)."

En el supuesto examinado, ha resultado probado que inicialmente el 21-3-2012 y después el 2-4-2012, la demandante presentó escrito a la empresa, solicitando la reducción de la jornada y horario de trabajo en los términos que se ha hecho constar en los hechos probados, habiéndose contestado por la empresa, mediante carta, de 9-4-2012, comunicando a la demandante entre otros aspectos, que la reducción de la jornada de trabajo debía ser diaria e idéntica todos los días, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37,5 del Estatuto de los Trabajadores . Ante la falta de reconocimiento por la empresa de su solicitud, con fecha 11-4-2012, la demandante solicitó la concesión de excedencia con efectos de 17-4-2012, para el cuidado de sus padres y, hasta el 21-4-2012, habiendo solicitado con posterioridad, mediante escrito de 10-5-2012, la ampliación del periodo solicitado, hasta el 1-6-2012.

De conformidad con los preceptos y jurisprudencia citada, en el presente caso, procede tomar en consideración como elemento objetivo a los efectos de la cuantificación de la indemnización, el salario dejado de percibir por la demandante como consecuencia de la denegación por la empresa en su día, de la reducción y horario de trabajo reclamado por la misma, al amparo de lo establecido en el art. 37.5) del ET, si bien exclusivamente limitados al periodo en que la actora se mantuvo en dicha situación de excedencia para el cuidado de familiares (art. 46.3) del ET), y computando la cantidad reclamada a efectos indemnizatorios de 74,44 euros/día, procediendo en consecuencia reconocer a favor de la demandante, una indemnización por daños y perjuicios ascendente a 3.870,88 euros.

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

FALLO

Estimando la demanda interpuesta por D^a. Catalina contra DHL EXPRESS SERVICIOS SL, en reclamación de derechos, debo declarar y declaro el derecho de la actora, a realizar una jornada de trabajo con reducción de ocho horas semanales (20% de la jornada ordinaria de trabajo), para el cuidado de familiares, y con el horario siguiente: 1) Lunes, Martes y Viernes de 7 h. a 16 h. de la tarde (con una hora de descanso para la comida); 2) Miércoles y Jueves, de 7 h. a 11 h. de la mañana, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, con todos los efectos legales inherentes a la misma, así como a abonar a la demandante, la cantidad de 3.870,88 euros por el concepto indemnización.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella no cabe interponer recurso alguno.

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

PUBLICACIÓN: Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilma. Sra. Magistrado-Juez D^a ANA VICTORIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Juzgado. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.