



## **Sentencia Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid reconoce derecho a elección de turno de trabajo sin disfrute de reducción de jornada.**

Una sentencia del Juzgado de lo Social núm. 35 de Madrid, de fecha 6 de mayo de 2004, reconoce el derecho de la trabajadora a modificar su horario de trabajo sin necesidad de disfrutar una reducción de jornada por cuidado de hija menor de 6 años.

Los hechos se plantearon cuando una trabajadora de Makro Autoservicio Mayorista S.A, que realizaba durante 3 semanas al mes turno de mañana con horario de 6 a 12 de lunes a domingo y 1 semana al mes de lunes a domingo con horario de 15.30 a 21.30 turno de tarde, solicita a la empresa una modificación de turno de trabajo, pidiendo turno fijo de mañana para todas las semanas al mes, de lunes a domingo con horario de 6 a 12 por cuidado de un menor de 8 meses.

La trabajadora presta sus servicios en una sección con 6 compañeros más, donde a excepción de dos de ellos, todos realizan el mismo horario que la demandante.

La petición de cambio de turno fue denegada por la empresa y la trabajadora interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social, asistida por los servicios jurídicos de UGT.

La sentencia da la razón a la trabajadora y le reconoce el derecho a que se le conceda, por guarda legal de menor, un turno fijo de mañana de 6 a 12.

La sentencia constituye un precedente muy importante porque es la primera vez que un Tribunal reconoce el derecho a elegir el horario de trabajo a una trabajadora, por razón de guarda legal de un menor de 8 meses, sin ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de menores de 6 años.

La sentencia reconoce en sus fundamentos de derecho que “... la cuestión que se suscita pasa necesariamente por una interpretación del Art. 37.6, en el sentido si el derecho que establece solo afecta a la reducción de jornada con elección de horario o si bien puede aplicarse a supuestos en que **sin la citada reducción** se elija por la trabajadora / trabajador una jornada adecuada a los intereses de la vida familiar; en esencia, no se pide una reducción de jornada sino modificación de los turnos de trabajo manteniendo el horario”.

Continúa esta sentencia recogiendo la postura del Tribunal Supremo en esta materia en la Sentencia del 11-12-2001 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 Art. 154.1 del Código Civil, sino el propio interés del menor a recibir la atención posible”. De ahí que esta Sala haya señalado que “... en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el Art.37.5 del Estatuto de los Trabajadores, ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 de la Constitución que establece la protección a la familia y la infancia). Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”. (S 20.07.2000).

“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 en caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa”.



Sobre la base de estos criterios interpretativos del Tribunal Supremo, el Juzgado de lo Social nº 35 en su Fundamento Segundo de esta sentencia, dice, “... y en relación a su petición, solo se vería afectada respecto a la jornada **una semana** al mes, pues las otras tres su horario es de mañana; que igualmente los cometidos los realiza con seis compañeros más de los cuales **solo cuatro** realizan la misma jornada a turnos (3 semanas de mañana y 1 de tarde) y que además se trata de una empresa de grandes dimensiones con elevado número de trabajadores en plantilla; asimismo la petición de la demandante no carece de fundamento sino de conformidad con las atenciones y cuidado que su hija de ocho meses requiere”.

“Atendiendo pues a estos datos, el espíritu y finalidad perseguida por la normativa antes invocada y ponderándolo siempre en razón al bien jurídico que se pretende proteger, aunque el precepto –bien es cierto- no recoge taxativamente el derecho que se solicita, **su interpretación debe atenerse no a un criterio rígido** sino de carácter amplio lo que impide considerar que se trata de ampliar a un beneficio no previsto por la ley, dado además las circunstancias concurrentes en el caso que han quedado expuestas”.

Es decir, la sentencia establece que en base a las circunstancias concretas del caso, al espíritu y finalidad perseguida por la normativa y en razón al bien jurídico que se quiere proteger estima la demanda de la trabajadora y declara el derecho a que se le reconozca el turno de trabajo fijo de mañana por razones de guarda legal del menor.

Como antes hemos comentado, esta sentencia constituye un precedente muy importante ya que por primera vez un tribunal reconoce el derecho de una trabajadora a elegir horario sin necesidad de disfrutar una reducción de jornada por cuidado de menores de 6 años.

El Estatuto de los Trabajadores, Art. 36.7, así como el reconocimiento por los tribunales en caso de discrepancias entre el empresario y trabajador, establece la posibilidad de elegir horario por parte de los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 6 años, en base a la concreción horaria del disfrute del permiso de la lactancia o reducción de jornada.

Por ello esta sentencia es muy novedosa ya que abre la posibilidad de solicitar modificaciones de horario sin necesidad de solicitar reducciones de jornada con la consiguiente reducción proporcional de salarios. En la práctica y dependiendo del tipo de horario que se realice en las empresas, muchas trabajadoras y trabajadores podrían conciliar su vida laboral y familiar y atender las necesidades de un/una menor con un cambio de horario sin la necesidad de solicitar una reducción de jornada.

En materia de negociación colectiva, la posibilidad de modificación y elección de horarios para conciliar la vida laboral y familiar, ha sido una de reivindicaciones que hemos defendido desde nuestra Organización. Este tipo de pronunciamientos judiciales pueden facilitar la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos, que prevean cambios y modificaciones de horarios con el fin de atender las necesidades de los menores y/o personas dependientes.