



Roj: **SJSO 4842/2019** - ECLI: **ES:JSO:2019:4842**

Id Cendoj: **07026440012019100078**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Eivissa**

Sección: **1**

Fecha: **23/09/2019**

Nº de Recurso: **721/2019**

Nº de Resolución: **293/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANA GOMEZ HERNANGOMEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

#### **JDO. DE LO SOCIAL N. 1**

DIRECCION000

**SENTENCIA: 00293/2019**

CALLE GASPAR PUIG Nª1 BIS

**Tfno:** 971.31.71.81

**Fax:** 971.19.17.00

**Correo Electrónico:**

Equipo/usuario: LPS

**NIG:** 07026 44 4 2019 0000742

Modelo: N02700

**PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL,FAM Y LABORAL 0000721 /2019**

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

**DEMANDANTE/S D/ña:** Clara

**ABOGADO/A:** MIGUEL ALAMO PORTILLO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:** DIRECCION001 .

**ABOGADO/A:** JAVIER EUSEBIO CEBRIÁN CUÉLLAR

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**SENTENCIA**

En Ibiza, a 23 de septiembre de 2019.

Vistos por mí, Dña. Ana Gómez Hernangómez, Juez Titular del Juzgado de lo Social nº 1 de DIRECCION000 , los presentes autos nº **721/19**, seguidos a instancia de Dña. Clara frente a la empresa DIRECCION001 ., sobre reconocimiento de derecho, en los que constan los siguientes,

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó que se dictase sentencia de conformidad con el suplico contenido en aquella.

**SEGUNDO.-** Señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, estos se celebraron el día **17/09/19**, compareciendo ambas partes y tras la **suspensión de la vista** que tuvo lugar el día 12/09/19 con la finalidad de que las partes alcanzaran un acuerdo.

En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. La empresa demandada se opuso en los términos que constan en la grabación que obra en autos. Se practicaron a continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado que se dictase una Sentencia de conformidad con sus respectivas pretensiones quedando los autos luego vistos para sentencia.

## HECHOS PROBADOS

**1.-** La demandante Dña. Clara ha venido prestando servicios por cuenta de DIRECCION001 ., desde fecha 01/04/2003, con la categoría profesional de CAPUC (Coordinadora de atención a pasajeros, usuarios y clientes).

**2.-** Actualmente hay 4 trabajadores fijos que prestan servicios como CAPUC además de la actora. Aparte de estos, existen otros trabajadores que desempeñan estas funciones mediante la utilización por la empresa de la figura de cambios temporales de ocupación (CTO en adelante). (no controvertido, doc nº 1º empresa)

Todos los trabajadores con categoría CAPUC hacen turnos en los siguientes horarios -a excepción de la actora que actualmente se encuentra en situación de reducción de jornada, pero siendo los siguientes sus horarios habituales de trabajo-:

En verano (de abril a octubre): un día de 19:30 horas a 07:30 horas, al día siguiente de 07:30 horas a 19:30 horas, y los tres días siguientes libres y así sucesivamente siguiendo estos turnos.

En invierno (desde el 1 de octubre hasta el 31 de marzo): un día de 06:30 horas a 14:30 horas, al día siguiente de 14:30 horas a 00:30 horas y los tres días siguientes libres y así sucesivamente siguiendo estos turnos.

(no controvertido, doc nº 5 empresa)

**3.-** El marido de la demandante también presta servicios para la misma empresa demandada y también en el aeropuerto de DIRECCION000 . Son padres de dos menores de 11 meses y 4 años de edad (no controvertido, libro de familia documental parte actora).

**4.-** El marido de la demandante ostenta la categoría de APUC, disfruta en la actualidad de reducción de jornada del 50% realizando un horario solo el turno de día en el que entra a las 07:30 horas y sale a las 19:30 horas, trabaja un día y luego tiene 4 días libres, repitiéndose esta dinámica sucesivamente. (no controvertido, doc nº 5 empresa)

**5.-** La demandante presenta en los meses de marzo a junio de 2019 depresión ansiosa postparto, que es de larga evolución, habiendo tomado medicación antidepresiva desde el año 2010 y encontrándose en seguimiento psicoterapéutico desde el año 2011. (doc nº 11 y 13 ramo prueba actora)

**6.-** El día 23/05/19 la demandante solicitó a la empresa una adaptación de su puesto de trabajo aludiendo a informes médicos. (doc nº 11 ramo prueba actora).

El 28/05/19 el servicio de prevención de la empresa comunicó a la demandante que no procedía la modificación solicitada a la vista del alta médica de 23/05/19 (doc nº 12 parte actora).

**7.-** El día 28/06/19 la demandante solicitó a la empresa una adaptación de jornada consistente en la realización de su jornada solo por las mañanas y de lunes a viernes para poder conciliar su vida familiar y personal. La empresa contestó mediante carta de 23/07/19 denegando la petición por los motivos que allí constan y que se dan por reproducidos. Esta es la solicitud objeto de impugnación en los presentes autos. (documental parte actora y demandada).

**8.-** El día 30/07/19 la demandante solicitó a la empresa una reducción de jornada del 50% con efectos del 16 de agosto en horario de 07:30 horas a 16:30 horas para el turno de día y de 19:30 a 22:30 horas para el turno de noche, alegando la imposibilidad de conciliar su vida familiar por la negativa de la empresa a la adaptación de jornada solicitada. (No controvertido).



9.- El marido de la demandante solicitó una reducción de jornada del 29% desde el 2 hasta el 30 de abril de 2018. El marido de la demandante solicitó una reducción de jornada del 33,33% el día 01/05/19 y el 30/01/19 en horario de 19:30 a 23:30 horas en el turno de noche (doc nº 16, 17 y 18 parte actora). También solicitó una excedencia para el cuidado de hijos entre el 1 y el 16 de junio y entre el 15 de julio y el 15 de agosto de 2019 (doc nº 14 y 15 parte actora).

10.- La demandante ha solicitado en numerosas ocasiones cambios de cadencia en los turnos asignados a ella y a su marido para poder conciliar su vida familiar. (emails de 23/01/17 doc nº 9 ramo prueba parte actora, email de 17/03/16 doc nº 10). Dichas solicitudes han sido normalmente aceptadas por la empresa (doc nº 2 ramo prueba empresa).

La demandante ha solicitado y realizado los cambios de turno que constan en los doc nº 1 y 2 del ramo de prueba de la empresa que se dan por reproducidos. Su marido ha realizado los cambios de turno que constan en el doc nº 3 de la empresa que también se da por reproducido.

11.- En los últimos 5 años la demandante y su marido han coincidido prestando servicios en 4 ocasiones. Inicialmente estaba previsto en los cuadrantes que coincidieran en más ocasiones pero a través de cambio de turnos y otros mecanismos como utilización de horas sindicales por la demandante se han realizado cambios evitando que coincidieran más allá de esas 4 veces. Dos de esas cuatro ocasiones lo han sido a instancia de la demandante o su marido (no controvertido, doc nº 2, 3 y 6 ramo prueba empresa). A los dos progenitores se les ha impuesto por la empresa la realización de COS (cobertura obligatoria de servicios) en horarios y fechas coincidentes en múltiples ocasiones pero han podido cambiar los turnos para evitar coincidir salvo en una ocasión en 2012 y otra en 2019. (no controvertido).

12.- Mediante la utilización de las herramientas que prevé el Convenio tales como COS, CTO, u horas de asuntos propios no se puede asegurar por la empresa que actualmente no se solapen los turnos de la trabajadora y su marido ni siquiera en situación de reducción de jornada de ambos. (no controvertido)

13.- En diciembre de cada año se entrega a los trabajadores un cuadrante con los turnos en que van a prestar servicios el año siguiente si bien 5 días antes del comienzo de cada mes se les entrega en cuadrante del mes siguiente, con las modificaciones que se hayan operado en los turnos. Tales cuadrantes pueden modificarse por variadas razones, incluyendo la imposición de realización de turnos a trabajadores en uso de la figura de COS y no se puede garantizar por la empresa que a la demandante o a su marido se les comuniquen la realización de COS con antelación suficiente sino que pueden atribuírseles de manera inmediata (no controvertido).

14.- Celebrada la correspondiente conciliación, finalizó con el resultado de intentada sin efecto.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** A los efectos del Art. 97.2 LRJS se hace constar que la anterior declaración de hechos probados deriva de la crítica valoración de la prueba practicada, singularmente de la que se ha reseñado entre paréntesis en cada uno de los hechos probados, para mayor claridad expositiva.

**SEGUNDO.-** La demandante solicita un cambio de horario en su jornada de trabajo consistente en dejar de realizar los turnos de tarde y noche que actualmente realiza de lunes a domingo y mantener únicamente turnos de mañana y de lunes a viernes. El precepto que disciplina esta materia es el apartado 8 del artículo 34 del ET en la redacción vigente que resulta de la reforma operada por el reciente R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dispone este precepto que:

*" Las personas trabajadoras **tienen derecho a solicitar las adaptaciones** de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. **Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.***

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, 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".*

El Convenio de aplicación al caso no regula la posibilidad de cambio de horario dentro del artículo 83, que sí recoge la posibilidad de obtener una reducción de jornada. Hemos de estar, por tanto, al precepto transcrito. Ahora bien, al atribuir un "derecho a solicitar" (y no un "derecho a adaptar"), básicamente, está reconociendo una expectativa de derecho, canalizada a través de la habilitación explícita de un proceso de negociación con el empresario, al contrario de lo que sucede con la reducción de jornada por guarda legal, que se regula en el ET como un derecho efectivo y directo del empleado.

En cualquier caso, no puede perderse de vista la doctrina constitucional existente en esta materia, si bien teniendo en cuenta que la actual redacción del precepto de aplicación al caso es novedosa, por haber sido muy recientemente modificado. Nos hallamos ante un supuesto de modificación o adaptación de jornada, pero sin reducción de la misma. En la sentencia **STC 24/2011** de 14 de marzo, el Tribunal Constitucional analizaba un caso en que una trabajadora que estaba sujeta a un régimen de turnos rotativos solicitaba la adscripción permanente al turno de mañana basándose en el art. 34.8 ET (en su anterior redacción, claro, que condicionaba los cambios en la jornada sin reducción de esta a la existencia de un pacto colectivo o individual). En tal supuesto el órgano judicial de instancia analizó la petición ponderando los diversos intereses en juego y finalmente llegó a la conclusión de que la trabajadora no tenía derecho a lo solicitado al no existir el acuerdo convencional o contractual requerido por el art. 38.4. El TC concluyó que no había vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo porque el legislador había considerado conveniente condicionar el ejercicio del derecho de adaptación de jornada a lo que se dispusiera a través de la negociación colectiva o acuerdo entre los propios interesados.

La **STC 26/2011**, de 14 de marzo, también analizaba un supuesto en que un trabajador que tenía jornada a turnos solicitaba ser adscrito a turno de noche en un colegio, también sin reducción horaria alguna. En este caso, el TC otorgó el amparo al trabajador no porque prevaleciera en sí su derecho a conciliar su vida familiar, sino porque entendió que todos los órganos judiciales que previamente denegaron la medida solicitada al trabajador (Juzgado de lo Social, TSJ y TS) no valoraron las concretas circunstancias personales y familiares que concurrían en el trabajador ni tampoco la organización del régimen de trabajo en la residencia en la que prestaba servicios, sino que la denegaron con fundamento en consideraciones de estricta legalidad (por no reconocer el Convenio ni ninguna otra norma aplicable el derecho al cambio de turno y carecer de amparo legal lo pedido). Por este motivo, el TC considera que no ha sido debidamente tutelado por los órganos jurisdiccionales el derecho fundamental del recurrente a la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares (art. 14 CE) por no haber analizado la importancia que para la efectividad de ese derecho pudiera tener su pretensión de desempeñar su jornada laboral en horario nocturno por motivos familiares y también, las dificultades que en su caso esta pretensión del trabajador pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa, como para esta oponerse a la medida. Dice el TC que ello obligaba en este caso "a tener en cuenta el número de hijos del recurrente, su edad y situación escolar, 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 fijos diurno y rotatorio de la residencia permitía alteraciones como la interesada por este sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones".

En sus continuos pronunciamientos sobre esta materia, el TC ha sentado el principio de que **la dimensión constitucional** de todas las medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores **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.

**TERCERO.**- En el caso de autos, no consta de forma explícita que se haya iniciado por la empresa un proceso de negociación tras la solicitud de la trabajadora, como prevé el último inciso del apartado 8 del art. 34, aunque sí consta que se han valorado y ofrecido alternativas a la demandante con carácter previo a la celebración de la presente vista, y en los días señalados para el acto de juicio, siendo que el primero de ellos se suspendió con la finalidad de alcanzar una solución en conciliación extrajudicial.

En el caso de autos la oposición de la empresa (y así lo explica también en la carta en que se denegaba la solicitud de la trabajadora) se basa en que 1) no se acredita la necesidad de modificación de jornada que se solicita; 2) el colectivo CAPUC del que forma parte la trabajadora presta servicios en turnos rotativos para garantizar la operativa del aeropuerto y la modificación afectaría a los turnos de sus compañeros; 3) la jornada



que propone no está prevista en el Convenio; 4) siempre se ha intentado por la empresa conciliar los horarios de la trabajadora con los de su marido para que no coincidan en el mismo turno.

Hemos de partir, como hechos no controvertidos, de que tanto la demandante como su marido forman parte de colectivos que desempeñan su trabajo a turnos en el aeropuerto de DIRECCION000 y que de ninguna manera se puede por la empresa asegurar que los dos progenitores no vayan a coincidir en mismos turnos o en las horas de entrada y salida, de forma que los dos puedan organizarse su jornada laboral para conciliar el cuidado de sus dos hijas menores de edad (de 10 meses y 4 años). Ha quedado acreditado (y tampoco es discutido) que la demandante y su marido han solicitado en numerosas ocasiones cambios de cadencia en sus turnos para poder conciliar su vida familiar, siendo dichas solicitudes aceptadas por la empresa, pudiendo apreciarse que son muchos los cambios que han efectuado en los últimos años con otros compañeros, así como también que han empleado otros mecanismos a su disposición para poder conciliar ambos intereses. También consta que ambos han solicitado en numerosas ocasiones reducciones de jornada, y por tanto, de la lectura de los hechos probados se desprende que han recurrido a todos los mecanismos posibles para evitar la coincidencia en turnos como también que la empresa ha autorizado todas las solicitudes presentadas, pero ello sin embargo no asegura que en la situación actual pueda esta evitar que coincidan los cambios de turno o los turnos propiamente dichos entre los dos progenitores.

Es cierto que las ocasiones en que finalmente y de forma efectiva han coincidido los dos progenitores han sido muy escasas (Hecho probado 11). Sin embargo, a la vista de la documentación que obra en el bloque 7 que aporta la empresa se aprecia con claridad que en los últimos 5 años la demandante ha tenido numerosos periodos de ausencia de prestación de servicios, bien sea por vacaciones, periodos de IT, excedencias, etc, lo que es importante para valorar el número real de veces en que ha coincidido con su marido realizando turnos. Así, si bien las ocasiones en que ello ha ocurrido son muy parcas, no puede perderse de vista que esto ha respondido a los continuos esfuerzos de los progenitores para "encajar un tetrís" complejo, dicho de forma coloquial, y conseguir así el objetivo de no coincidir en los turnos y sin perder de vista que la estadística no es real por causa de los periodos en que la demandante no ha prestado servicios de forma efectiva. Así se desprende con claridad de la documental en que constan todos los cambios solicitados y efectuados.

Se planteó a las partes en el acto del juicio, por quien ahora resuelve -y a la vista de la complejidad de la situación- la alternativa (propuesta por la parte actora) de mantener la demandante la reducción de jornada y retomar su marido la jornada completa (pues actualmente ambos disfrutan de reducción de jornada para hacer posible la conciliación) siempre y cuando la empresa asegurara que no se solaparían en el futuro ni sus turnos ni los cambios de turno. Ello era a priori posible con la organización de los cuadrantes de turnos, si bien la empresa no podía asegurar que no se les fueran a imputar COS imprevistos, ni tampoco garantizar un margen temporal de "preaviso" razonable para la organización del cuidado de sus hijas menores. La conclusión fue que, aunque existen pocas posibilidades de que ello ocurra, puede pasar y no se puede garantizar por la empresa un tiempo mínimo de preaviso cuando se trata de COS imprevistos que han de realizarse de manera inmediata. Sin duda queda patente el esfuerzo de la empresa para tratar de encontrar una solución que permita la continuación de trabajo a turnos de ambos progenitores. Sin embargo, la solución pretendida no casa con la doctrina constitucional. Es más, la demandante solicita en su demanda la realización de turnos de mañana, pero estaría dispuesta a realizar turnos de mañana, tarde y noche siempre y cuando se pudiese asegurar que no coincidiese con su marido, como así lo indicó en juicio en aras a alcanzar un acuerdo. Ello también demuestra un esfuerzo indiscutible, siendo evidente que "no se ha encaprichado" la actora del turno de mañana, sino que ha sido flexible a la hora de escuchar opciones. De hecho, lo cierto es que se trata de un capricho de una parte ni de otra, pero no nos hallamos ante intereses equivalentes.

Incluso ostentando reducción de jornada ambos progenitores han coincidido en turnos, por lo que es evidente que no es posible la conciliación de su vida familiar aun cuando se atengan a una jornada reducida. Debe tenerse presente que no se trata de una trabajadora recientemente incorporada a la empresa y que de forma sorpresiva solicita esta adaptación, sino de alguien con 16 años de antigüedad en la empresa, que hasta ahora ha tratado de conciliar su vida familiar y laboral pero que en la actualidad ya no dispone de más mecanismos para ello, sin que se le pueda exigir un comportamiento distinto al que ya ha tenido, demostrando su buena fe y colaboración con la empresa. No puede hacer recaer sobre la trabajadora (y su marido) la carga de "conseguir" cambios con compañeros de trabajo para poder conciliar su vida familiar, como tampoco pretender que dediquen a esta cuestión horas sindicales u otros recursos a los que tuvieran derecho (y que además consta que ya los han dedicado). La conciliación de su vida familiar no puede quedar al arbitrio de que un compañero pueda buenamente cambiarles un turno de trabajo. Es cierto que por la empresa se han acreditado razones organizativas -especialmente el funcionamiento del colectivo CAPUC- que justifican su dificultad para acceder a lo solicitado, pero la realidad es que no estamos ante intereses equivalentes. Sostenía la empresa en sus conclusiones que la utilización de CTO -a que se han visto obligados para cubrir las plazas vacantes de CAPUC- genera mucha inestabilidad en la empresa. Pues bien, ¿a qué estabilidad pueden aspirar la demandante y su



marido si la conciliación del cuidado de sus hijas con su trabajo depende de que un compañero acceda a un cambio de turno o de que la empresa les imponga la realización de un COS sin margen de tiempo para organizar su vida familiar?.

A todo lo indicado debe añadirse que la demandante presenta desde marzo depresión ansiosa postparto, depresión que es de larga evolución, habiendo tomado medicación antidepresiva desde el año 2010 y encontrándose en seguimiento psicoterapéutico desde el año 2011. Debido a ello, diferentes especialistas recomiendan un patrón de vida familiar y laboral estable. El informe de la Unidad de Salud Mental de DIRECCION000 de fecha 02/05/19 recoge literalmente que " desde un punto de vista patológico es necesaria una adecuación de su puesto de trabajo para una buena evolución psicopatológica de su patología mental". Ello refuerza la necesidad ya acreditada de adaptación de jornada y demuestra, al contrario de lo sostenido por la empresa, que no se basa la solicitud en motivos personales: las patologías médicas que presenta son de larga evolución, siendo que no ha sido hasta que se ha encontrado en situación de tener dos hijas menores que ha solicitado este tipo de adaptación de jornada y no antes.

**CUARTO.-** En aplicación del art. 34.8 ET y realizando una ponderación de las necesidades de la parte actora para determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud (como prevé el citado precepto) resulta que por esta se ha acreditado la necesidad del cambio solicitado. Ciertamente la empresa también ha acreditado las razones organizativas que dificultan la aceptación del cambio instado, pero no la imposibilidad, debiendo tenerse especialmente en cuenta que se trata de una sociedad de grandes dimensiones y no de una pequeña empresa así como el gran número de trabajadores de que dispone a nivel nacional, lo que es un hecho notorio y evidente.

En la ponderación realizada no nos hallamos ante intereses equivalentes, pues la doctrina constitucional en materia de conciliación otorga prevalencia al derecho a la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, dada su vinculación directa con otros derechos constitucionalmente protegidos. El derecho constitucional de la trabajadora a ocuparse de sus hijos menores no puede ceder frente a las causas organizativas que la empresa alude. Así, de forma similar a lo que sucede con los supuestos de reducción de jornada -aunque teniendo en cuenta que no se regulan con la misma automaticidad en la ley-, se debe valorar la solicitud del trabajador en los términos ya expuestos, y que pasan por ponderar el perjuicio que para la empresa ello pueda suponer. La diferencia estriba en que el derecho de la empresa a organizarse de manera más o menos cómoda no tiene alcance constitucional, y por ello la prueba que se le debe exigir es superior. No se trata de un "duelo" de dificultades organizativas. Y ello por cuanto mientras la empresa, evidentemente, tiene derecho a optimizar sus recursos mediante la organización, la trabajadora tiene un derecho que está especialmente protegido por la constitución, puesto que los fundamentales valores que protege son muy superiores a los que se ven afectados por la organización empresarial.

Desde luego que la conveniencia empresarial es la de que los trabajadores presten sus servicios de la forma más flexible y disponible posible, y es entendible que así sea. Sin embargo, aquellas conveniencias organizativas no pueden anteponerse al derecho del trabajador a conciliar su vida laboral con su vida familiar, pues como se indicó es obligado el examen de la cuestión con altura constitucional de miras, y por tanto con una interpretación que favorezca la eficacia del derecho consagrado en el art. 39 CE. En la necesaria contraposición de necesidades es obligado valorar cuál es la necesidad de conciliación que afecta al demandante.

Es cierto que la empresa ha acreditado la existencia de problemas organizativos en caso de acceder a la petición de la trabajadora, pero por la parte demandante se ha probado que su petición es no solo razonable sino necesaria y la única que permite la conciliación de su vida familiar (pues todos los mecanismos hasta ahora utilizados han fracasado y no puede garantizarse por la empresa una opción menos lesiva para los intereses de esta pero que permita la conciliación de los dos progenitores trabajadores de la misma). El nuevo artículo 34.8, al disponer que " dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la trabajadora" nos está diciendo que la pretensión del derecho debe ser razonable (o sea, es más restrictivo para el trabajador que en la anterior redacción). El precepto exige claramente la justificación del cambio a quien lo pide. Ello ha tenido lugar en el caso de autos porque se alega y se prueba la necesidad del cambio.

Procede, por todo lo indicado, la estimación de la pretensión principal de la demanda.

#### **QUINTO.- Daños y perjuicios.**

Ejercita la parte actora de forma acumulada acción de reclamación de *daños y perjuicios* con base en que se ha visto la actora obligada a solicitar una reducción de jornada ante la negativa de la empresa de acceder a su petición y reclama, concretamente, el importe de **456,82 euros brutos** que es la diferencia entre lo abonado en agosto y lo que habría percibido de haber realizado jornada completa. La empresa se opone sosteniendo que



siempre ha existido voluntad de acceder a las peticiones de la demandante así como que se han estudiado todas las posibilidades para acceder a la solicitud pero que no es posible ofrecer más opciones por el tipo de ente público que es la sociedad DIRECCION001 y las necesidades organizativas del grupo de trabajo de la actora.

El art. 139.1 a) LRJS dispone que " *En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador*".

Pues bien, en el caso de autos ha quedado acreditado que ambas partes (no solo la trabajadora) han tratado a lo largo de los años de duración de la relación laboral y especialmente desde el nacimiento de la primera hija de la demandante, de realizar un esfuerzo a la hora de conciliar los turnos de los dos progenitores. Reflejo de ello es el escaso número de veces en que ambos han coincidido. También consta el esfuerzo de la empresa realizado para llegar a un acuerdo extrajudicial, aportando alternativas, pese a que finalmente ninguna de ellas fuera satisfactoria. Finalmente, debe tenerse en cuenta que esta situación de reducción de jornada apenas ha superado un mes de duración y que no se ha acreditado el concreto perjuicio sufrido por la trabajadora (más allá de la lógica reducción salarial congruente con la reducción horaria). En recta interpretación del art. 217.1 LEC, a la parte actora correspondía la prueba como hecho constitutivo de su pretensión sin que se haya alegado ni probado un perjuicio concreto que el retraso en la efectividad del nuevo horario laboral hubiera causado a la trabajadora, por lo que procede la desestimación de esta pretensión.

**SEXTO.**- A tenor de lo prevenido en el artículo 139.1.b) y 191.2.f) LRJS, correspondiente a la modalidad procesal seguida en estos autos, contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

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

#### FALLO

Que **ESTIMO parcialmente** la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por Dña. Clara frente a la empresa DIRECCION001 . sobre reconocimiento de derecho, y **DECLARO** el derecho de la trabajadora a realizar un horario de: lunes a viernes en turnos de mañana, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que es firme y contra la misma no cabe recurso de suplicación.

Así, por ésta, mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.