

La Justicia sí deniega la reducción de jornada en la gran empresa

Un juez da la razón a una multinacional en una sentencia firme que entiende que, a pesar de los medios de esta gran empresa, prevalece la prueba del perjuicio que le suponía la petición en la crisis y las múltiples alternativas que ofreció.

Mercedes Serraller, Madrid

Un juez favorece a una multinacional que deniega una reducción de jornada a una trabajadora por guarda de un menor porque probó que perjudicaba a su producción en un momento en el que la compañía lucha contra la crisis. De esta forma, el Juzgado de lo Social número 11 de Madrid da la razón a la gran empresa en un fallo firme y poco habitual fuera del pequeño comercio o de litigios que atañen a puestos de mujeres jóvenes -por ejemplo, cajeras de supermercado-, donde la empresa no puede satisfacer las numerosas peticiones de reducciones en franjas horarias similares.

La multinacional, a la que se le suponen medios materiales y personales para satisfacer las demandas de las trabajadoras, ganó porque constituyó la prueba y dio hasta seis oportunidades o alternativas a la trabajadora que ésta desestimó.

Los hechos atañen a una auxiliar administrativo que tenía un horario de lunes a viernes de 9.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 18.30 horas. Dio a luz y pidió reducción de jornada de 9.00 a 13.30 horas y de 15.00 a 17.00 horas que la empresa le concedió. Más adelante, solicitó una reducción de la misma cuantía pero en horario de 9 a 15.30 horas.

La empresa mostró su "sorpresa" ante esta "nueva solicitud que modifica una ya auto-



La trabajadora demandó una franja horaria partida y, poco después, pidió otra opción continua

rizada y concedida". La compañía respondió que le resultaba "del todo imposible" autorizarle su petición "por grave quebranto de la empresa". Le recuerden que están abiertos a las peticiones de sus trabajadores, como de quienes piden trabajar en las horas en las que el centro de trabajo es-

Un problema que se ceba con el pequeño comercio

Los jueces comprenden los problemas que afronta el pequeño comercio cuando algunas dependientes coinciden en sus peticiones de reducción de jornada. Así lo entendió la sentencia de 30/1/2009 del Juzgado Social número 6 de Madrid -ver EXPANSIÓN del 6 de febrero de 2009-. Una trabajadora pidió reducir su jornada en una perfumería en la que prestaban servicios siete trabajadoras, de las que dos habían solicitado antes reducción en la misma franja y una tercera estaba de baja y embarazada. De las cuatro personas con la cualificación necesaria para la venta cosmética selectiva, tan sólo una estaba trabajando, y en reducción de jornada. Además, la compañía recordó que el artículo 376 del ET prevé que el nuevo horario debe referirse a los mismos días que el anterior.

tá cerrado, de 13.30 a 15.00 horas, para que concilien su vida laboral y familiar.

Sin embargo, le explican que es imposible, sobre todo si se tiene en cuenta que el departamento de contabilidad está integrado por un responsable y cinco colaboradores, de los cuales dos están ya con

jornada reducida en ese período. Así, existe un exceso de personas que prestan servicio en un horario en el que no se atiende al público".

La empresa entiende que la reducción debe realizarse dentro del horario del centro de trabajo, en jornada partida, "al efecto de que la compañía no se vea obligada a contratar a más personas en horario de tarde, en un contexto de generalizada amortización de puestos de trabajo al efecto de tratar de alejar a la empresa de las pérdidas económicas". A fin de conseguir que concilie, la empresa queda abierta "abierto a recibir otras propuestas". Todo ello, le comentan, sin perjuicio de que cuando llegue la jornada de verano, en el que las oficinas se encuentran abiertas de 13.30 a 15.00 horas, puede disfrutar del horario requerido.

Y, a continuación, la compañía le ofrece seis alternativas: tratar de llegar a un acuerdo con las dos empleadas que tienen reducción de jornada; prestar servicio en un centro de trabajo con horario continuado; prestar servicio en un centro de trabajo que cierre menos tiempo a medio día; disfrutar del horario solicitado durante los tres meses de verano -el resto de trabajadores lo hace durante 20 días hábiles-, a lo que se unen sus vacaciones, un total de tres meses; distribuir irregularmente su jornada, dos días en jornada completa y

tres de salida a las 13.30 sin perder los tres meses de jornada de verano, y prestar servicio en un centro dos sábados por la mañana para compensar.

La sentencia entiende que la empresa prueba su perjuicio, pero no la trabajadora, que aduce razones personales. Además, hubo un intento de la compañía de demostrar que el marido, que también trabaja en la compañía, estaba operativo en las mismas horas en que la empleada pedía reducir jornada. Aunque no se demostró, el juez no cree probado que el cónyuge no estuviera disponible.

Aunque el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores busca preservar el interés del menor y la carga de la prueba recae, por tanto, en la empresa, la sentencia recuerda que "se admite la oposición empresarial por razones organizativas". El juez concluye: "La empresa no concedió lo solicitado previa desestimación de la trabajadora de una amplia panoplia de alternativas planteadas por la compañía".

La Llave / Página 2

Expansion.com

Consulte la sentencia completa en www.expansion.com

LA OPINIÓN DEL EXPERTO RAÚL GARCÍA Y LUIS PÉREZ Departamento de Derecho Laboral Simmons & Simmons Mochales & Palacios

Acreditación del perjuicio empresarial

De conformidad con la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador, con independencia de su sexo, tiene derecho a reducir jornada y salario, entre un octavo y la mitad, por cuidado de menor hasta el cumplimiento de la edad de 8 años. Asimismo la Ley faculta al trabajador a concretar la franja horaria y el período de disfrute del citado derecho. Se trata de un derecho individual, de hombres o mujeres, si bien en el caso de que dos o

más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el derecho por razones justificadas de funcionamiento de la compañía.

En definitiva, el trabajador puede reducir la jornada en los términos mencionados y además concretar el momento o período de reducción. Esta regulación legal, genera a favor del trabajador un derecho prácticamente inatacable no ya solo a reducir la jornada

(lo cual es innegable), sino a concretar el período en el que la misma se va a producir.

El disfrute de este derecho está generando innumerables quebraderos de cabeza a muchas empresas, ya que la decisión adoptada por el trabajador puede no adaptarse a las necesidades organizativas o productivas empresariales. Estos problemas organizativos, en la mayoría de las ocasiones implican auténticos problemas en materia de personal, ya que los trabajadores

no disfrutan del derecho deben suplir con su esfuerzo las tareas dejadas de realizar por el trabajador que reduce su jornada.

De conformidad con el Tribunal Constitucional, tímidamente van apareciendo cada día decisiones judiciales que interpretan el derecho a la concreción horaria en caso de colisión de intereses, en el sentido que debe prevalecer la posición más idónea para la atención del menor, si bien el ejercicio debe estar regido

por los principios de la buena fe y no resultar perjudicial en extremo para el empresario. En definitiva la limitación del derecho a la concreción horaria viene de la mano de, no negar el derecho a la reducción de jornada, acreditar el perjuicio empresarial, acreditar el eventual perjuicio a otros trabajadores, ofrecer alternativas razonables al trabajador, y que el trabajador no evidencie razones justificadas del rechazo de la propuesta empresarial.

Este conflicto, que cada día es más habitual, está siendo especialmente grave en las pequeñas y medianas empresas, que por su tamaño carecen de la capacidad de organización de las grandes empresas, lo cual se traduce en una incapacidad de ofrecer alternativas al trabajador, generando los mencionados problemas productivos y de personal. En cualquier caso se insiste en que el ejercicio del derecho debe regirse por los principios de la buena fe.