

# **Juzgado de lo Social N°. 3 de Valladolid, Sentencia 82/2022 de 28 Mar. 2022, Rec. 765/2021**

**Ponente:** Solana Saenz, María Mercedes.

**Nº de Sentencia:** 82/2022

**Nº de Recurso:** 765/2021

**Jurisdicción:** SOCIAL

ECLI: *ES:JSO:2022:1801*

Derecho de un trabajador al turno de mañana en las semanas que coinciden con la custodia de su hijo

ADAPTACIÓN DE JORNADA. Derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en turno de mañana las semanas en que tenga la custodia de su hijo y en turno de tarde cuando no lo tenga. Ponderación de los intereses en conflicto. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL. Indemnización por daños morales causados. Ausencia de elementos objetivos en que se basa la pretensión resarcitoria

El J.S. núm. 3 de Valladolid estima en parte la demanda y declara el derecho del trabajador a trabajar en turno de mañana las semanas en que tenga la custodia de su hijo y en turno de tarde cuando no lo tenga, condenando a la empresa a tal declaración.

## **TEXTO**

**JDO. DE LO SOCIAL N. 3**

**VALLADOLID**

**SENTENCIA: 00082/2022**

-

C/ ANGUSTIAS 40-44

**Tfno:** 983.30.48.18

**Fax:** 983.30.21.45

**Correo Electrónico:** social3.valladolid@justicia.es

Equipo/usuario: EMM

**NIG:** 47186 44 4 2021 0003848

Modelo: N02700

**PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL,FAM Y LABORAL 0000765 /2021**

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

**DEMANDANTE/S D/ña:** Olegario

**ABOGADO/A:** CARMEN JUANES CACHO

**PROCURADOR:** MARIA LUZ LOSTE VERONA

**DEMANDADO/S D/ña:** DIRECCION000

**ABOGADO/A:** MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ JIMÉNEZ

En Valladolid, a 28 de marzo de 2022

Vistos por D<sup>a</sup> MARIA MERCEDES SOLANA SÁENZ, Juez-sustituto del Juzgado de lo Social nº 3 de VALLADOLID los presentes autos de CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR nº 765/2021, seguidos a instancia de **D. Olegario**, representado por el Procurador de los Tribunales Sra. D<sup>a</sup> María Luz Loste Verona, con dirección del Letrado Sra. Carmen Juanes Cacho, frente a la empresa **DIRECCION000**), con dirección del Letrado Sr. Miguel Ángel Sánchez Jiménez.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El día 25/10/2021, la representación procesal de D. Olegario presentó demanda ejercitando acción en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho de pertinente aplicación, terminó suplicando se dicte sentencia por la que se declare su derecho a adaptar la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar y reclamación de la cantidad de 2.000,00 euros en concepto de daños y perjuicios morales.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se fijó la celebración del juicio para el día 23 de marzo de 2022.

**TERCERO.-** Llegado el día señalado, comparecieron las partes en legal forma.

En el acto de juicio, cada una de las partes formuló alegaciones en apoyo de sus respectivas pretensiones, y tras la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, evacuado por los Letrados el trámite de conclusiones, los autos quedaron vistos para dictar Sentencia.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El demandante, D. Olegario , con DNI nº NUM000, viene prestando servicios para la empresa " DIRECCION000.L." , con una antigüedad de 14/01/2008, categoría profesional Vigilante de Seguridad, y percibiendo un salario mensual de 1.175,75 euros, más pagas extras.

**SEGUNDO.-** El trabajador se encuentra adscrito al servicio de vigilancia en el Centro de internamiento de menores de DIRECCION001 (Valladolid). Dicho servicio cuenta con 30 trabajadores, en ocasiones 29 y/o 31, cinco de ellos en turno permanente-voluntario de noche. El trabajador realiza su servicio en turno rotatorio que se distribuye de mañana de 7:00 horas a 15:00 horas (con descanso de tres días) y turno de tarde de 15:00 horas a 23:00 horas ( con descanso de cuatro días)

**TERCERO.-** Por escrito de fecha 2 de septiembre de 2021, el trabajador solicitó una adaptación de jornada, a fin de conciliar la vida laboral y familiar, interesando "pasar a realizar turno fijo de mañana. No obstante, dado que ese turno fijo puede traer complejidad en la organización del trabajo y con el resto de compañeros y compañeras, se podrían estudiar diferentes opciones: - Estar de mañanas siempre según mi frecuencia con los descansos - La semana o días que tuviese que trabajar de turno de tarde y me correspondiera tener a mi hijo, cambiar a turno de mañana/descansos"

**CUARTO.-** En escrito de fecha 6 de septiembre de 2021 la empresa contesta "(...) le comunicamos que, para poderse pasar a estudio del Departamento de Seguridad, necesitamos una propuesta concreta de modificación de cuadrante puesto que, como ya sabe, tiene unos turnos cíclicos de 7 mañanas/4 descansos/7 tardes/ 3descansos y desconocemos los días que tiene asignado la guardia y custodia de su hijo menor.

Por escrito de fecha 12 de septiembre el trabajador aportó a la empresa el cuadrante de frecuencia de turno de trabajo junto con el cuadrante de la custodia de su hijo, correspondiente a los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero.

La empresa, en escrito de fecha 28 de septiembre de 2021, comunica la imposibilidad de atención a la solicitud del trabajador, por grave colisión con la organización del cuadrante del centro de trabajo, que cualquier modificación aleatoria influiría en el ciclo de sus compañeros, y propone: 1.- Que continúe como hasta ahora cambiando con sus compañeros los turnos que necesite, 2.- Que solicite una reducción de jornada por las tardes que le pudieran coincidir, 3.- Que espere a que surja una vacante en un centro cuyo horario pudiera adaptarse mejor a sus necesidades y pueda solicitar el traslado. (el íntegro contenido se da por reproducido doc. 3 pdf)

**QUINTO.-** El trabajador obtuvo la Guarda y Custodia compartida de su hijo menor nacido el NUM001/2012 en virtud de Sentencia dictada en Procedimiento 56/2016 de Guarda, Custodia y Alimentos de hijo menor, por el Juzgado de Primera Instancia nº 13 de Valladolid, en fecha 7 de octubre de 2016.

**SEXTO.-** El Menor se encuentra escolarizado en el (Colegio DIRECCION002 - Valladolid), horario mañana 9:25 horas a 13:00 horas y tarde de 14:55 horas a 16:55/17:00 horas

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** los hechos declarados probados se han obtenido de la valoración conjunta y conforme a la reglas de la sana crítica de la prueba practicada en el acto de juicio oral, consistente en documental y testifical, a los efectos previstos en el [artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#).

**SEGUNDO.-** En el presente procedimiento se ejercita por la parte demandante, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 34.8 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#), acción dirigida a obtener el reconocimiento del derecho a adaptar su jornada laboral, por razones de cuidado de hijo menor, fijando la misma en turnos de mañana de 7:00 horas a 15:00 horas y, como segunda opción, la de trabajar en turno de mañana las semanas en que tenga la custodia de su hijo y trabajar el turno de tarde cuando no lo tenga. La empresa formula oposición alegando, en esencia, la falta de acreditación de circunstancias familiares en base a las que se pretende adaptar la jornada, que ya en el procedimiento de familia por el cual se fijó la custodia del hijo menor del demandante, la empresa facilitó los turnos rotatorios del mismo, así como razones organizativas y perjuicio para los restantes trabajadores adscritos al servicio.

**TERCERO.-** El [art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) establece 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, y, en su párrafo tercero establece que, si no hay términos pactados en la negociación colectiva para el ejercicio de este derecho, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. (en el presente caso no se constata periodo de negociación con intercambio de propuestas entre las partes).

En orden a la resolución del núcleo debatido, cabe recordar la argumentación contenida, en [sentencia 26/2011 de 14/03/2011 \(LA LEY 6062/2011\)](#) que establece "... Conforme ya indicamos, la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales ([art. 14 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#)), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia ([art. 39 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#)), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. Ello obligaba en el presente caso a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurrían en el trabajador demandante, así como la organización del régimen de trabajo de la residencia de educación especial en la que prestaba servicios, para ponderar si la negativa empresarial a su pretensión de trabajar en horario nocturno constituía o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional. En relación con las circunstancias familiares concurrentes, conforme a los datos obrantes en las actuaciones, resultaba necesario tener en cuenta el número de hijos del recurrente, su edad y situación escolar, en su caso, 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 fijo (diurno) y rotatorio de la residencia en la que presta servicios el recurrente permitía alteraciones como la interesada por éste sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones...".

El TSJ de Castilla y León en Sentencia 77/2022 (LA LEY 16924/2022), de fecha 24 de enero de 2022 recoge " (...) En el aspecto sustantivo, dijimos en nuestra sentencia de 30 de julio de 2021 (Rec. 552/2021 (LA LEY 190606/2021)) que estamos ante un derecho laboral reforzado por su dimensión constitucional ( artículo 14 en relación con el [artículo 39 de la Constitución Española \(LA LEY 2500/1978\)](#), ambos citados por la recurrente) que debe ser analizado en cada caso, con la máxima cautela, ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes con la finalidad de hacer compatible el disfrute de dicho derecho subjetivo de la trabajadora (no omnímodo o excluyente) con los intereses propios -también a defender y proteger- de su empleadora para llevar a cabo su actividad productiva sin provocar alteraciones desproporcionadas o inasumibles, aunque siempre desde la perspectiva de prevalencia constitucional de aquel derecho, debiendo en todo caso la empresa justificar su negativa o limitación. En palabras de la [sentencia del Tribunal](#)

Constitucional 26/11, de 14 de marzo (LA LEY 6062/2011), "la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (artículo 14 CE (LA LEY 2500/1978)) como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE (LA LEY 2500/1978)) 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 fomentada en nuestro ordenamiento jurídico a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (LA LEY 4218/1999), que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, (...)Desde este punto de vista de la dimensión constitucional aludida, que ha de prevalecer y servir de orientación para la resolución de cualquier duda interpretativa, debemos valorar si la denegación a la trabajadora de la pretendida asignación del cambio de turno puede o no constituir un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes. Es cierto que este derecho de adaptación de la jornada de trabajo no es de carácter absoluto, sino que el mismo debe ponderar, por un lado, el derecho de conciliación de la vida laboral y personal de la persona interesada, y, por otro, tener en cuenta las necesidades organizativas o productivas de la empresa, que deben ser acreditadas"

Así pues, conforme a dicha sentencia se deben valorar las circunstancias personales y familiares del trabajador , así como la organización del régimen de trabajo de la empresa, para poder ponderar si la negativa empresarial constituye o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de la vida familiar y profesional del actor .

**QUINTO.-** En el presente caso el actor tiene determinado turnos de tarde (hecho probado segundo), los cuales le impiden cuidar de su hijo menor de edad en esos periodos coincidente con la custodia de su hijo , teniendo la guarda y custodia compartida (semanas alternas de lunes a lunes) en virtud de Sentencia (hecho probado quinto). Y conforme consta en la citada resolución judicial (aportado con el escrito de demanda) a pesar de los turnos del progenitor "la posibilidad de poder cambiar los turnos de descanso con sus compañeros y el apoyo familiar" fueron determinantes para fijar la Guarda y Custodia compartida, si bien, aunque se contó con los datos " del modo exacto de los turnos del progenitor" se acordó fijar de modo semanal la custodia del menor, de modo que se

produce el solapamiento de custodia/turno de tarde, así consta (doc. 4 prueba dda.) 1 día en octubre, 1 día en noviembre, 3 días en diciembre y 5 días en enero.

Así, sin perjuicio de la ayuda que el trabajador haya podido recibir de su familia (madre y hermana) consta que la forma de solventar la incompatibilidad del turno de tarde con la custodia de su hijo, ha sido a través de cambios puntuales con sus compañeros, de hecho la empresa le propone "1.- *Que continúe como hasta ahora cambiando con sus compañeros los turnos que necesite*" (doc. 4 prueba dda.) y constan cambios de turno del trabajador con sus compañeros (doc. 7 y ss prueba dda.)

Es evidente que la no concesión del cambio de turno del actor de tarde a mañana, en las semanas coincidentes con la custodia de su hijo, afecta gravemente a la planificación familiar, de forma que dificulta la atención y cuidado de su hijo menor, siendo esta la causa por la que se insta la adaptación de jornada .

En consecuencia, ha de prevalecer la protección a la familia y a la infancia ( [artículo 39 de la Constitución \(LA LEY 2500/1978\)](#)), sobre el poder de organización de la empresa, cuando no existe abuso de derecho o manifiesto quebranto para la empresa.

Parece evidente que nada impide que en este caso pueda modificarse el turno coincidente del demandante con la custodia del menor de tarde a mañana, sin que conste que ningún otro trabajador se encuentre en las misma circunstancias, ni que la afectación pueda resultar perjudicial y por tanto la empresa debe adoptar las medidas legales que procedan para facilitar la conciliación de la vida familiar del actor respecto de otros trabajadores que no se encuentran en esta situación.

En todo caso hay que tener en cuenta que tampoco se acredita que concurren causas organizativas o productivas que impidan la concesión solicitada, que en la empresa existen para el mismo Centro de trabajo, entre 29 a 31 puestos de trabajo, que entre ellos 5 están en turno de noche, que alguno de los trabajadores no tiene turno rotatorio, que según declaración testifical del responsable de Seguridad (D. Amadeo) los cuadrantes se realizan mensualmente (para el día 25 del mes anterior) que no hay problema para facilitar al trabajador que lo solicite el cuadrante anual, que las coincidencias del turno de tarde del actor con la custodia de su hijo son puntuales, la segunda opción propuesta por el trabajador a la empresa, es la más adecuada para que pueda conciliar la vida familiar y laboral y la menos perjudicial para la empresa.

En resumen, asistiendo al trabajador el derecho a la adaptación de jornada , el ejercicio de este derecho no debe quedar mediatizado por la existencia en la empresa de un sistema de turnos ni abarcar o ceñirse únicamente a la mera disminución lineal de la previa

jornada, si bien debe quedar incardinada dentro de la "jornada ordinaria" que desempeñaba el trabajador, entendida esta en un sentido amplio. Aún cuando ese régimen de turnicidad cuente con respaldo normativo o convencional, y estando acreditado que la franja de mañana va desde las 7:00 horas a 15:00 horas y el turno de tarde de 15:00 horas a 23:00 horas, el trabajador tiene derecho a trabajar en turno de mañana las semanas en que tenga la custodia de su hijo y trabajar en turno de tarde cuando no lo tenga, en consecuencia procede estimar la pretensión del trabajador, propuesta a la empresa como segunda opción.

**SEXTO.-** El demandante interesa la condena a la empresa al pago de 2.000 euros por daños morales causados; esta pretensión no puede ser atendida haciendo propios los argumentos expuestos en la Sentencia ya aludida del TSJCYL de fecha 24 de enero de 2022 *"Esta pretensión no puede ser atendida por la Sala porque la recurrente no proporciona los elementos objetivos en que se basa la pretensión resarcitoria dado que, en palabras de la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2007 (Rec. 3326/06 (LA LEY 162140/2007)), "no hay que olvidar que superando criterio objetivo inicial [SSTS 09/06/93 -rcud 3856/92 (LA LEY 13355/1993)-; y08/05/95 -rco 1319/94 (LA LEY 14531/1995)-], la Sala ha entendido finalmente que lesión del derecho fundamental no comporta necesariamente indemnización de daños y perjuicios, sino que han de alegarse y acreditarse los elementos objetivos en los que se basa el cálculo de aquéllos» [SSTS 22/07/96 -rco 7880/95 -;20/01/97 -rcud 2059/96 (LA LEY 1995/1997)-;02/02/98 -rcud 1725/97 (LA LEY 3069/1998)-;09/11/98 -rco 1594/98 (LA LEY 611/1999)-;28/02/00 -rcud 2346/99 (LA LEY 5277/2000)-;23/03/00 -rcud 362/99 (LA LEY 6335/2000)-; 17/01/03 -rcud 3650/01 -;21/07/03 -rcud 4409/02 (LA LEY 128168/2003)-; y06/04/04 -rco 40/03 (LA LEY 1746/2004)-]."*

**SEPTIMO.-** Contra esta sentencia no cabe recurso alguno en virtud de lo dispuesto en los artículos 139.1.b) (LA LEY 19110/2011) y 191.2.f) y g) de la LRJS (LA LEY 19110/2011).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

## **FALLO**

**1.- DEBO ESTIMAR y ESTIMO** la pretensión de ADAPTACIÓN DE JORNADA de trabajo para la CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR de la demanda interpuesta por la representación procesal de D. Olegario frente a la empresa DIRECCION000.) DECLARO el derecho del actor a trabajar en turno de mañana las semanas en que tenga



la custodia de su hijo y trabajar en turno de tarde cuando no lo tenga, **condenando a la demandada** a estar y pasar por esta declaración.

**2.- DEBO DESESTIMAR y DESESTIMO** la pretensión del actor de reclamación de cantidad de 2000 euros en concepto de daños y perjuicios ABSOLVIENDO a la demandada.

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.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndole saber que contra la misma no cabe interponer recurso alguno, en virtud de lo dispuesto en los [artículos 139.1.b\) \(LA LEY 19110/2011\)](#) y [191.2.f\) y g\) de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#).

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.