



Roj: **ATS 13772/2024 - ECLI:ES:TS:2024:13772A**

Id Cendoj: **28079140012024203626**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/11/2024**

Nº de Recurso: **1211/2024**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Auto**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Auto núm. /

Fecha del auto: 05/11/2024

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 1211/2024

Fallo/Acuerdo:

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Procedencia: **T.S.J. GALICIA SOCIAL**

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 001

Transcrito por: MSG / V

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1211/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 001

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Auto núm. /

Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 5 de noviembre de 2024.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por el Juzgado de lo Social Nº 4 de los de **Vigo** se dictó sentencia en fecha 4 de abril de 2023, en el procedimiento nº 219/21 seguido a instancia de D.^a Ángeles contra Peugeot **Citroen** Automóviles España

SA; con intervención del Ministerio Fiscal, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, minoración de reducción de jornada y concreción horaria, que desestimaba la pretensión formulada.

SEGUNDO.-Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en fecha 13 de diciembre de 2023, que estimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia, revocaba la sentencia impugnada.

TERCERO.-Por escrito de fecha 20 de febrero de 2024 se formalizó por la letrada D.^a Mariña Vázquez Rodríguez en nombre y representación de Peugeot **Citroen** Automóviles España SA, recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

CUARTO.-Esta Sala, por providencia de 26 de septiembre de 2024, acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de contradicción. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- Se suscita en el presente recurso unificador si es posible modificar el sistema de trabajo a turnos en una petición de reducción de jornada con concreción horaria y una segunda cuestión relacionada con el abono de una indemnización como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales.

Consta que la demandante presta servicios para la empresa Peugeot **Citroen** Automóviles España SA con la categoría profesional de nivel 3, con contrato de jornada completa. Desde el nacimiento de su hijo en el año 2014, se le concedió reducción de jornada, con una reducción de la misma en un 50%, por la que ha venido realizando turno de mañana, de lunes a viernes, de 12:00 horas a 16:00 horas. En fecha 1/2/2021 presentó una petición, a fin de que se le amplíe su jornada una hora y que se modifique su horario, de 11:00 horas a 16:00 horas de lunes a viernes, "dado que con los horarios estipulados de mañana y tarde sería imposible conciliar su vida familiar y laboral, para así adaptar tanto sus necesidades económicas como su situación familiar". Dicha petición fue denegada, en fecha 19/2/2021, tras la entrevista conciliatoria, al considerar la empresa que la solicitud no se ajusta a ninguno de los sistemas de conciliación establecidos en el acuerdo colectivo de conciliación, indicando que debe reconducirla a alguno de dichos sistemas, para que la misma pueda ser analizada en el seno de la Comisión de Igualdad. La pareja de la actora presta servicios en la misma empresa en el Turno B.

La parte actora presenta demanda de conciliación de vida familiar y laboral, minoración de reducción de jornada y concreción horaria, en pretensión de que se declare su derecho a incrementar su jornada reducida del 50% al 62,50% de lunes a viernes, en horario de 11:00 horas a 16:00 horas y, condena a la demandada a estar y pasar por esta declaración, mientras el menor no cumpla 12 años, y declare un daño patrimonial asociado cuantificado en 267,56 euros/mes y condene a la demandada a su pago desde el 1 de febrero de 2021 fecha de la solicitud hasta la fecha de la sentencia, y declare en todo caso vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación del art 14 CE con condena a la demandada al pago de una indemnización resarcitoria en cuantía de 6.251 euros, en concepto de daños y perjuicios.

La sentencia de instancia que desestima la demanda ha sido revocada por la ahora impugnada del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de diciembre de 2023 (Rec 3535/23), que en consecuencia estima la demanda. La Sala de suplicación analiza la regulación legal aplicable al caso, arts 37.6, y 7 y art 34 ET, así como la interpretación de dichos preceptos tanto desde el punto de vista de legalidad ordinaria como constitucional, y que llevan a concluir que no se pueden establecer soluciones generales aplicables de forma indistinta a todos los casos, sino que ha de estarse necesariamente al caso concreto, ponderándose los distintos intereses en juego, y que cuando se trata de una reducción de jornada, que implique una modificación, bien en el sistema de turnos o en el del número de días de prestación de servicios no le corresponde automáticamente a la trabajadora tal concreción, sino que han de valorarse las circunstancias concurrentes. Pues bien, se argumenta que en el caso, la actora solicita al amparo del artículo 37,7 ET concretar la misma jornada de lunes a viernes en horario de 11 a 16 horas, en razón a la modificación de los horarios escolares de su hijo y que la empresa se limita a denegar la minoración de la reducción, en base a que no ha querido someter su solicitud dentro del procedimiento pactado, para poder ser analizada en la comisión de igualdad. Pues bien, el art 34.8 ET establece una obligación de negociación a la empresa una vez solicitada el derecho de conciliación, que en el caso no se puso en marcha y que debería haber sido estudiada por la comisión o el órgano directivo, y ser resuelta conforme a criterios de ponderación, atendiendo a la razonabilidad de la petición respecto al marco normativo del reconocimiento de opciones conciliatorias. Añade que aunque no cabe duda de que acceder a la solicitud de la demandante ha de provocar, necesariamente, alteraciones en la organización de la empresa, no se ha acreditado, ni que la empresa no pueda hacer frente a esta circunstancia, ni que la petición de la actora pueda considerarse abusiva, ni, en definitiva, que existan razones organizativas que puedan prevalecer sobre el

derecho de la trabajadora a conciliar su vida laboral y familiar. Esto es, la empresa no justifica la imposibilidad o la extrema dificultad que le supondría asumir la concreción horaria propuesta por la trabajadora.

Seguidamente, declara la Sala de suplicación que la denegación del derecho a la minoración de la reducción de jornada y concreción horaria en los términos indicados no solo ha supuesto un incumplimiento del derecho de configuración legal reconocido en el art. 34.8 ET, sino que, dada su dimensión constitucional, tal infracción legal ha vulnerado también el derecho a la no discriminación por razón de circunstancias familiares amparado por el art. 14 CE. Seguidamente examina la tutela resarcitoria de los daños morales inherentes a la declarada lesión del derecho fundamental, concluyendo, valorando las circunstancias concurrentes y atendiendo a los términos de la LISOS en la fijación de la indemnización, estimar, la petición de indemnización por daño moral solicitada por la parte actora en la cantidad de 6.250 euros, que se halla en el tramo económico establecido en el art. 7.5º en relación con el art. 40 b (LISOS), que dispone una sanción para infracciones graves en materia de relaciones laborales y empleo desde 3.126 a 6.250 euros.

Se reconoce, asimismo, el daño patrimonial, reclamado al amparo del art 139.2 LRJS, asociado a las diferencias entre el trabajo prestado al 50% y una jornada al 62,50%, cuantificado en 267,56 euros /mes condenando a la demandada a su abono desde el 1 de febrero de 2021 fecha de la solicitud, y, mientras permaneció en dicha reducción del 50%.

2.- Acude la empresa en casación para la unificación de doctrina que articula en dos motivos, el primero referido al fondo del asunto y el segundo relacionado con la indemnización como consecuencia de vulneración de derechos fundamentales.

SEGUNDO.-1.- Como es obligado, por imperativo del artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo primero que debe valorarse en todo recurso de casación para la unificación de doctrina, es si concurre entre la sentencia recurrida y la que se propone como término de comparación el requisito básico de la contradicción.

Al respecto, el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", (sentencias, entre otras muchas, de 22 de febrero de 2022, R. 4864/2018; 16 de marzo de 2022, R. 2618/2019; 20 de abril de 2022, R. 3541/2020 y 26 de abril de 2022, R. 2890/2020).

Por otra parte, la contradicción no surge, en consecuencia, de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales. (SSTs de 12 de enero de 2022, R 5079/2018; 19 de enero de 2022, R. 2620/2019; 20 de enero de 2022, R. 4392/2018; 13 de enero de 2022, R. 39/2019 y 4 de abril de 2022, R. 355/2019).

Esta exigencia no se cumple en ninguno de los motivos planteados, tal y como se indicaba en la precedente providencia.

2.- A) Para el *primer motivo*, relativo a la imposibilidad de alterar el sistema de trabajo a turnos en una petición de reducción de jornada con concreción horaria ejecutada al amparo del art 37 .6 y 7 del ET, invoca de contraste la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2003 (Rec 3576/20), que casa y anula la sentencia recurrida desestimando la demanda en la que la actora pretendía se le reconociera el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor lleva, con proyección sobre el sistema de trabajo a turnos de una trabajadora, de suerte que pase a realizar su jornada en un único turno cuando venía realizándola en turnos alternos de mañana y tarde.

B) La contradicción entre las sentencias comparadas es inexistente aun cuando en ambos casos la reducción de jornada por cuidado de hijo incide en el régimen de trabajo a turnos o jornada ordinaria.

Ahora bien, en la sentencia de contraste, partiendo de que el cambio del sistema de trabajo a turnos y su sustitución por un sistema de turno único de mañana implica una alteración de la jornada ordinaria de trabajo, resulta que no existe denuncia sobre vulneración de ningún derecho fundamental y que el litigio se ha mantenido en los términos de la estricta interpretación y aplicación de la legislación ordinaria. Pues bien, se tiene por acreditada que la negativa de la empresa a aceptar la reducción de jornada con cambio del sistema de trabajo a turnos está fundamentada, y no constituye fraude o abuso de derecho. Así, consta en

los hechos probados que la demandada arguye razones organizativas y productivas conectadas con el hecho de que la aceptación de la pretensión implicaría una descompensación de personal. Al respecto, resulta dato incontrovertido que el centro de trabajo tiene un horario de apertura de 9 a 22 horas y una plantilla de 89 trabajadores, de los cuales 15 están en reducción de jornada por guarda legal y dos de ellos en turno de mañana por estar destinados en administración y una tercera persona por víctima de violencia de género y todos los demás hacen turnos rotatorios de mañana y tarde. La trabajadora es vendedora en la sección de electro, en donde se constata mayor trabajo por la tarde por el cierre de la caja, aunque las ventas están equilibradas entre la mañana y la tarde. En la sección hay tres trabajadores por la mañana y tres por la tarde y también hay dos trabajadores con reducción de jornada en turnos alternativos de mañana y tarde. Circunstancias que llevan a considerar que la negativa empresarial no pueda ser tachada de irrazonable.

Nada semejante acontece en la sentencia recurrida en la que se reclama el derecho de la trabajadora a incrementar su jornada reducida del 50% al 62,50% (5 horas diarias) de lunes a viernes, en horario de 11:00 a 16:00 horas, mientras el menor no cumpla 12 años. La empresa justificó la denegación de la petición en que la demandante no había querido someter su solicitud al procedimiento pactado para ser analizado en la comisión de igualdad. En este supuesto se niega validez a dicha justificación en cuanto que la empresa incumplió con la obligación de negociación una vez solicitado el derecho de conciliación, ex art 34.8 ET, que se estima debió ser estudiada por la comisión o el órgano directivo, y ser resuelta conforme a criterios de ponderación, atendiendo a la razonabilidad de la petición, resultando, por el contrario, que la empresa se limitó a obstruir la tramitación y el estudio de la solicitud. Por otra parte, no se ha acreditado de que forma el acceder a la petición de la demandante provoque alteraciones en la organización de la empresa, ni que esta no pueda hacer frente a esta circunstancia, ni que la petición de la actora pueda considerarse abusiva, ni, en definitiva, que existan razones organizativas que puedan prevalecer sobre el derecho de la trabajadora a conciliar su vida laboral y familiar. Ni la empresa justifica la imposibilidad o la extrema dificultad que le supondría asumir la concreción horaria propuesta por la trabajadora.

3.- A) Para el *segundo motivo*, relativo a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, se invoca la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2023 (Rec 1602/20), que casa la sentencia recurrida y declara el derecho de la demandante a reducir su jornada, pasando a realizar una jornada de 30 horas semanales con arreglo al siguiente horario: de lunes a viernes de 9:30 a 15:30 horas, excluyendo el trabajo los fines de semana y festivos, condenando al demandado a estar y pasar por esta declaración y absolviendo al demandado del resto de pedimentos ejercitados - vulneración de derechos fundamentales e indemnización-. Ante la Sala IV la cuestión suscitada se centra en determinar si la denegación de la concreción horaria solicitada por una trabajadora por causas organizativas que no se han justificado supone, en sí misma, una vulneración del derecho a la igualdad recogido en el art. 14 CE, en relación con el art. 39 ET, y si, en consecuencia, ha de abonarse la indemnización de daños y perjuicios solicitada por la actora. Cuestión a la que se da una respuesta negativa. En la misma se sostiene que las medidas normativas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, ya desde la perspectiva de no discriminación por razón de sexo o por circunstancias personales, así como desde la protección a la familia e infancia, que proclama nuestra constitución, gozan de una dimensión constitucional de forma que, a la hora de proceder a la interpretación de las mismas deben tenerse presente esos derechos fundamentales citados.

B) La contradicción entre las sentencias comparadas es inexistente al ser diferentes los supuestos de hecho y el alcance de los debates.

La sentencia de contraste señala que la denegación de la concreción horaria solicitada por la trabajadora con base en la descompensación de plantilla entre los turnos de mañana y tarde, aunque en la ponderación de los intereses de las partes no justifica la denegación, no implica que deba calificarse tal decisión de discriminatoria por razón de sexo. No hay dato del que obtener que la denegación de la concreción horaria que solicitaba la parte actora, cambiando el turno de tarde al de mañana y dejar de trabajar en fines de semana, se base en un factor relacionado con el sexo - por el hecho de ser mujer-. La empresa alegó y así se quedó declarado probado, que la concreción horaria interesada por la trabajadora implicaba el sobredimensionamiento que ya presentaba el turno al que pretendía acceder -el de mañana, atendido por 71 trabajadores- respecto del que ella venía atendiendo -el de tarde, con 41 trabajadores-, siendo el total de la plantilla de 414 trabajadores para todos los servicios concertados por la empresa atendidos en el centro de Jaén pero 115 los destinados en el Servicio de Calibrados, en esos dos turnos,. Razones organizativas que también alcanzaban a los servicios que tenían que atenderse en fines de semana. Estas razones no están conectadas con un factor discriminatorio sino ligadas a exigencias organizativas y una atención adecuada del servicio en los respectivos turnos que, suficientes o no en el marco de la legalidad ordinaria, evidencian una necesidad de tener que reorganizar la plantilla para que la trabajadora ejercite su derecho, pero sin que esa denegación esté conectada con un móvil discriminatorio por razón de sexo. En lo que se refiere a la perspectiva de género, como criterio interpretativo, no hay razón alguna para que deba justificar una solución como la alcanzada en la sentencia recurrida en tanto

que lo que se está cuestionando es si la denegación de la concreción horaria ha tenido como real base la de discriminar a la trabajadora y ello implica valorar hechos y no interpretar las normas en juego.

Por el contrario, en el caso de autos, resulta que la actora solicita reducir su jornada a cinco horas, (pasando del 50% de reducción al 62,50) y concretar la misma jornada de lunes a viernes en horario de 11 a 16 horas, con causa en la modificación de los horarios escolares de su hijo. Y la empresa se limita a denegar la minoración de la reducción, en base a que no ha querido someter su solicitud dentro del procedimiento pactado, para poder ser analizada en la comisión de igualdad pero sin la realización de un auténtico juicio de ponderación empresarial, y sin la exteriorización de las razones productivas/organizativas para la denegación. Y esta tosca denegación del estudio de la solicitud de la empleadora se estima que es obstructiva del pacífico disfrute de los derechos de conciliación de la trabajadora, por lo que entiende vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de circunstancias familiares amparado por el art 14 de la CE, en relación con el art 39, CE, con la consecuencia reparadora del artículo 183 de la LRJS.

TERCERO.-De conformidad con lo establecido en los *artículos* 219 y 225 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede declarar la inadmisión del recurso. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 225.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se imponen las costas a la parte recurrente en cuantía de 300,00 €, por cada uno de los integrantes de la parte recurrida personados ante esta Sala y se acuerda la pérdida del depósito constituido, dándose a la consignación efectuada el destino legal.

PARTE DISPOSITIVA

LA SALA ACUERDA: Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.^a Mariña Vázquez Rodríguez, en nombre y representación de Peugeot **Citroen** Automóviles España SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 13 de diciembre de 2023, en el recurso de suplicación número 3535/23, interpuesto por D.^a Ángeles , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de los de **Vigo** de fecha 4 de abril de 2023, en el procedimiento nº 219/21 seguido a instancia de D.^a Ángeles contra Peugeot **Citroen** Automóviles España SA; con intervención del Ministerio Fiscal, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, minoración de reducción de jornada y concreción horaria.

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, con imposición de costas a la parte recurrente en cuantía de 300,00 €, por cada uno de los integrantes de la parte recurrida personados ante esta Sala y pérdida del depósito constituido, dándose a la consignación efectuada el destino legal.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvanse los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

Así lo acuerdan, mandan y firman los Excmos. Sres. Magistrados indicados al margen.