



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de noviembre de 2024)

- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL SUPREMO -GUÍA-

Los taxis VTC también pueden transportar pequeña paquetería, aunque no lleven pasajeros

Libertad de empresa. Restricciones. Autorización de transporte. Comunidad de Madrid. Determinación de si una autorización de transporte de la clase VTC habilita para la prestación de un servicio de transporte de pequeñas mercancías al margen del transporte de pasajeros. Vehículos cuya masa máxima autorizada no es superior a 2 toneladas. Requerimiento de cese de la actividad de transporte de pequeña paquetería a una empresa por parte de la autoridad autonómica.

Lo que la ley determina es que, si el vehículo transporta viajeros, para que pueda transportar al mismo tiempo objetos distintos de los equipajes de aquellos será necesario que el transporte de estos objetos resulte compatible con las características del vehículo y no implique molestias o inconvenientes injustificados para los viajeros. La norma no excluye de forma expresa, y entendemos que tampoco de forma implícita, que este transporte de objetos pueda hacerse en ausencia de viajeros. El artículo 33.2 d) del Real Decreto 1211/1990 establece que no será necesaria la previa obtención de autorización para transportes de mercancías realizados en vehículos cuya masa máxima autorizada no sea superior a 2 toneladas. Ahora bien, ese transporte de mercancías eximido de autorización en ningún caso podrá desarrollarse con vulneración de lo dispuesto en el artículo 99.2 de la LOTT, de manera que, en los vehículos amparados en una autorización de transporte de viajeros, el transporte de objetos o encargos distintos de los equipajes de los viajeros únicamente podrá tener lugar cuando su transporte resulte compatible con las características del vehículo y no implique molestias o inconvenientes injustificados para los viajeros. Por tanto, entendemos que no existe en la normativa reguladora de los transportes terrestres una prohibición expresa de que los vehículos amparados en una autorización de transporte de viajeros transporten objetos o mercancías, aun en ausencia de viajeros. Por otro lado, las regulaciones públicas que afecten al ejercicio de una actividad empresarial deben cumplir la exigencia de ser adecuadas y necesarias, de tal forma que la privación del referido derecho a la libertad de empresa debe superar un juicio de proporcionalidad. En el caso, la Comunidad de Madrid, aparte de sostener una interpretación de los preceptos legales y reglamentarios en materia de transportes terrestres que esta sala no comparte, no ha ofrecido ninguna razón o argumento que sirva de respaldo a una restricción como la que viene propugnando, que no resulta adecuada ni razonable, por lo que deber ser considerada contraria al derecho a la libertad de empresa.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 5 de noviembre de 2024, rec. núm. 6142/2022)

No cabe el despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador. El Tribunal Supremo rectifica su doctrina

Despido disciplinario. Profesor de escuela de arte dramático que es cesado a raíz de una serie de denuncias de sus alumnos. Requisito de audiencia previa del trabajador cesado.

Del artículo 1 del Convenio 158 de la OIT se desprende que sus disposiciones pueden aplicarse y hacerse efectivas no solo a través de la legislación nacional, sino también mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos





arbitrales, sentencias judiciales, etc. Esto no significa que el convenio precise en todo caso de desarrollo, ya que es posible que determinadas disposiciones del mismo sean lo suficientemente precisas como para otorgarles un efecto inmediato. El artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT dispone lo siguiente: «No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad». A la vista de este contenido, procede sostener su aplicación directa, al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España, ya que están suficiente y debidamente concretados sus términos. El hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa. Si entendemos que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que este adopte la medida, con ello se consigue cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa. Siendo ello así, estando ante un requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, debe ser aplicada sin que ello implique que estemos derogando norma interna alguna, sino seleccionando el derecho aplicable, cumpliendo con ello la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la CE, ex artículo 117.3. Es cierto que el Estado español viene mostrando su disconformidad con las interpelaciones que viene recibiendo de la Comisión de Expertos en Aplicación de los Convenios y Recomendaciones, al considerar que nuestra legislación cubre las exigencias del artículo 7 del Convenio núm. 158 y, hasta el momento, seguimos con ese régimen jurídico que recoge el artículo 55 del ET, pero es evidente que ello no interfiere para que se dé cumplimiento a la norma internacional aunque no esté recogida en el ET. Y en ese entorno ha de aplicarse de modo preferente y colmar nuestra regulación con lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT. En el caso que se resuelve, siendo el despido acaecido bajo doctrina acuñada con anterioridad, era razonable que el empresario no activara una exigencia que se consideraba no exigible. Con esta importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publique la presente sentencia, no queda alterada la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos expuestos. Pleno.

(STS, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2024, rec. núm. 4735/2023).

Despido objetivo. RLT. La prioridad de permanencia se aplica a todas las causas recogidas en los artículos 51.1 y 52 c) del ET y no solo a las causas tecnológicas y económicas mencionadas en el artículo 68 b) del ET

Despido objetivo. Causas productivas. Prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores (RLT). Preeminencia de aplicación del artículo 68 b) del ET que hace referencia únicamente a las causas tecnológicas y económicas.

No es dudoso que el artículo 52 c) del ET, al igual que lo hace el artículo 51.5 del ET para el despido colectivo, establece la prioridad de permanencia en la empresa de la RLT para todas las causas del artículo 51.1 del ET (y del art. 52 c) ET que remite a aquel precepto): las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El hecho de que la literalidad del artículo 68 b) del ET siga ciñendo la prioridad de permanencia a la extinción por causas tecnológicas o económicas se explica porque tales causas eran las que únicamente mencionaba de forma expresa el texto del artículo 51.Dos del ET de 1980, mientras que la causa del despido objetivo del artículo 52 c) del ET de 1980 se refería a la necesidad objetivamente acreditada de amortizar





un puesto de trabajo individualizado. Y lo que sucedió es que, cuando la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET (de 1980), y del texto articulado de la LPL y de la LISOS, pasó a mencionar en el artículo 51.1 del ET (y en el art. 52 c) ET por remisión a aquel) las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no solo las tecnológicas y económicas, esta modificación no se llevó a la redacción del artículo 68 b) del ET, que siguió –y así ha seguido desde entonces– refiriéndose únicamente a estas causas tecnológicas y económicas. La falta de concordancia de las redacciones de los artículos 51.1 y 5 y 52 c) del ET con la del artículo 68 b) impide dar prevalencia a la claramente desfasada redacción de este último precepto, frente a la nítida y más actualizada redacción de los artículos 51.1 y 5 y 52 c) del ET. Una interpretación finalista, sistemática e histórica del ET impide resolver de este modo lo que cabría denominar, si se quiere, antinomia interna del propio ET. Por último, hay que recordar que la prioridad de permanencia de la RLT se extiende a todo el ámbito que comprende la representación del representante, sin que se circunscriba al ámbito de afectación de la causa extintiva, lo que puede suponer, llegado el caso, que haya que reubicar al representante en otra unidad o dependencia distinta a la que estaba, por complicado o complejo que ello pueda ser en determinados casos.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2024, rec. núm. 1472/2023)

Acceso a la jubilación parcial, ¿derecho automático o con anuencia de la empresa?

Jubilación parcial anticipada. Denegación de la petición por parte de la empresa. Convenio colectivo que reconoce la posibilidad de acceder sin requerir conformidad de la empresa. Convenio colectivo para la industria del metal del Principado de Asturias para los años 2018-2020.

Cuando la normativa convencional es inequívoca, aceptándose la existencia de un derecho perfecto, y dispone que la empresa debe adoptar medidas para que el trabajador acceda a la jubilación parcial, dicha obligatoriedad prima sobre la voluntad empresarial. En estos casos, el trabajador tiene derecho a la jubilación parcial, si cumple los restantes requisitos, sin necesidad del consentimiento de la empresa. **Interpretación del Convenio colectivo por la Comisión Paritaria.** En principio, cuando se plantee, como es el caso, una discrepancia relativa a la interpretación o aplicación del convenio, las actuaciones de la Comisión Paritaria acerca de dicha interpretación o aplicación se equiparan a la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos; han de ser, pues, objeto de registro y publicación y pasan a formar parte del propio convenio obligando en la misma forma que él. Se confirma el derecho del trabajador a acogerse a la jubilación parcial, con el consiguiente contrato de relevo complementario, debiendo la empresa cumplimentar las formalidades necesarias para ello.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2024, rec. núm. 1161/2022)

Incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que crea un riesgo grave para la integridad física. La sanción administrativa puede graduarse en función de la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse

Prevención de riesgos laborales. Infracción grave. Sanción administrativa del artículo 12.16 b) de la LISOS. Graduación en función de lo previsto en el artículo 39.3 c) de la LISOS. Trabajador que, mientras manejaba una máquina retroexcavadora en la obra de ampliación de una vivienda, vuelca y cae por un acantilado al mar, consiguiendo salir de la máquina en la caída.

La conducta infractora o el ilícito administrativo que tipifica el artículo 12.16 de la LISOS es la de crear «un riesgo grave» para la integridad física de la persona trabajadora afectada. Lo que el artículo 39.3 c) de la LISOS contempla como criterio de graduación de la sanción es algo distinto: no es la creación de un «riesgo grave», sino «la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.» Y lo que el artículo 39.5 de





La LISOS prohíbe es que este criterio de graduación se utilice «cuando esté (ya) contenido en la descripción de la conducta infractora o forme parte del propio ilícito administrativo». Pero ello no ocurre entre el artículo 12.16 de la LISOS (crear un «riesgo grave») y el artículo 39.3 c) de la LISOS («la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse»). El criterio de graduación de la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse del artículo 39.3 c) de la LISOS no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo tipificado en el artículo 12.16 de la LISOS que es el de crear un riesgo grave. En efecto, una cosa es crear este riesgo grave y otra, que cabe diferenciar y considerar distinta, que, en efecto, se produzcan daños graves o que se hubieran podido producir daños graves. Recuérdese que, en el presente supuesto, el trabajador no acabó en el fondo del mar, como ocurrió con la máquina retroexcavadora, únicamente porque afortunadamente se las arregló para salir de ella antes de que se precipitara por el acantilado. La conducta infractora o el ilícito administrativo que tipifica el artículo 12.16 de la LISOS es una conducta o un ilícito de riesgo. Mientras que el criterio de graduación del artículo 39.3 c) de la LISOS describe y atiende a algo distinto: la materialización del riesgo que se traduce en la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse. Si se quiere decir así, lo primero es un riesgo y lo segundo es un resultado. Y cabe entender que ello tiene su lógica, pues no es irrazonable que la sanción administrativa puede agravarse si el riesgo se materializa en un daño grave o que pudo haber sido grave. No es ilógico que la sanción pueda ser mayor si el daño realmente se produce (o pudo haberse producido), que si atendido el supuesto concreto, las cosas se quedaron en la mera creación del riesgo sin producción de daño grave (o de posibilidad de daño grave) alguno. El caso es que, con independencia de la técnica legislativa utilizada y que el derecho administrativo sancionador permite otras opciones, como pudiera ser la de tipificar también la infracción de resultado y no solo la de riesgo y ordenar la relación entre ambas, al menos en el presente supuesto y atendidas las circunstancias concurrentes, cabe entender que el criterio de agravación del artículo 39.3 c) de la LISOS (la gravedad del daño producido o, en este caso, que hubiera podido producirse) no está contenido en la descripción de la conducta infractora ni forma parte del ilícito administrativo del artículo 12.16 de la LISOS que se queda en la mera tipificación de la infracción de riesgo. Procede casar la sentencia del TSJ que fijó la sanción en 2.451 euros (la mínima del grado mínimo ex art. 40.2 b) LISOS) y confirmar la del Juzgado de lo Social que la impuso en su grado medio (20.000 €).

(STS, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2024, rec. núm. 4976/2022)

Proceso de despido. Caducidad de la acción. El día de celebración del acto de conciliación, más allá de los 15 días que marca el artículo 65.1 de la LRJS, no debe excluirse del cómputo de los 20 días de caducidad

Proceso de despido. Caducidad de la acción. Celebración del acto de conciliación fuera del plazo de 15 días recogido en el artículo 65.1 de la LRJS. Efectos.

El plazo de caducidad de la acción de despido se suspende con la presentación de la papeleta de conciliación y se reanuda tras la celebración de dicho acto o transcurridos 15 días hábiles desde la indicada presentación sin que dicho acto se haya llevado a cabo. Por ministerio de la ley, la suspensión del cómputo de la caducidad tiene una duración limitada en el tiempo, sometida a dos diferentes parámetros, de tal manera que se tomará como referencia el que primero acontezca de los dos. Así, de acuerdo con el artículo 65.1 de la LRJS el cómputo de la caducidad se reanuda bien al día siguiente de intentada la conciliación, bien transcurridos 15 días hábiles –concretamente, al día siguiente hábil de esos 15 días hábiles– desde la presentación de la solicitud de conciliación si esta no se hubiera intentado con anterioridad. El primero constituye un plazo indeterminado, en la medida en que no es posible conocer a priori el día en que la conciliación será intentada, mientras que el segundo es un plazo absoluto e inamovible, pues este plazo de 15 días no se ampliará ni siquiera en el caso de que la solicitud de conciliación requiera de subsanación, para lo que se le habrá concedido un plazo al solicitante que, de esta manera, se solapa con el de la suspensión de la caducidad de la acción. En ambos casos, no habrá de computarse en el plazo el mismo día de la presentación de la demanda. Este plazo de 15 días hábiles desde la presentación de la papeleta de conciliación, sin que esta se haya celebrado, implica que el cómputo de la caducidad se reanuda a partir del siguiente día sin esperar a que se celebre el acto conciliatorio y sin que una





celebración posterior de este implique la suspensión retroactiva del plazo que ya se reanudó. En el caso analizado se notificó el despido el 10 de mayo de 2022, por lo que el plazo de caducidad se iniciaría el día 11 de mayo, pero justo al estar presentada la papeleta el mismo día que el de notificación del despido, el plazo estaría suspendido hasta el transcurso de los 15 días del artículo 65.1 de la LRJS, lo que nos llevaría al día 31 de mayo. El día siguiente hábil, que sería el 1 de junio, comenzarían los 20 días de plazo y, por ende, sería el 28 de junio de 2022 el último día. La demanda se presenta el día 1 de julio de 2022, esto es, transcurridos más de 21 días hábiles (incluido el día de gracia que marca el art. 45.1 LRJS). Por ende, la acción está caducada.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de noviembre de 2024, rec. núm. 3774/2023)

Despido nulo de trabajador con contrato temporal. Cabe la ejecución de la sentencia en sus propios términos, aunque sea imposible la readmisión, mediante el abono de los salarios dejados de percibir con el límite de la duración del contrato

Despido disciplinario de trabajador temporal que es declarado nulo. Ejecución de sentencia que condena a la empresa a la readmisión del trabajador y al pago de los salarios de tramitación. Limitación de los salarios de trámite hasta la fecha en la que había finalizado el contrato temporal con anterioridad al juicio oral.

Al tratarse de un contrato temporal lícito, la parte dispositiva de la sentencia que condena a la readmisión con abono de los salarios dejados de percibir significa que el despido disciplinario se dejó sin efecto, lo que supone que el contrato de trabajo de duración determinada se prolongó hasta la fecha prevista de finalización. Esta interpretación no contradice el título ejecutivo porque en él no se especifica la cuantía de los salarios dejados de percibir. Se utiliza una fórmula genérica consistente en la readmisión y el pago de los salarios dejados de percibir. El tenor literal del fallo excluye que el trabajador tenga derecho a percibir salarios que no se hubieran tenido que abonar. Los salarios de tramitación son los que hubiera cobrado de estar en activo, por lo que deben incluirse los que el trabajador debió cobrar de no haber existido la extinción del contrato operada indebidamente por el empleador. Hay que tener en cuenta que el incidente de no readmisión en la ejecución de las sentencias de despido presenta peculiaridades importantes. Su contenido no se limita al análisis del incumplimiento de la obligación de readmitir en forma regular, sino que se extiende al análisis de otras circunstancias adyacentes al incumplimiento de dicha obligación. La limitación de la cognición propia de los procesos de ejecución no impide que el órgano judicial que conoce de la ejecución pueda tener en cuenta, como cuestión previa, la existencia de hechos obstativos a la readmisión efectiva. Por tanto, en ejecución de sentencia puede suscitarse la problemática relativa a los contratos temporales, lo que no contradice la sentencia que se está ejecutando.

(STS, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2024, rec. núm. 2608/2022)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

Permisos retribuidos que se mejoran en días adicionales por convenio colectivo. ¿Cabe mantenerlos tras la modificación del artículo 37.3 b) por el Real Decreto-Ley 5/2023?

Permisos retribuidos. Convenio que mejora en 2 días laborables los concedidos en el ET por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización de familiares. Incidencia que tiene la ampliación de 2 a 5 días por el Real Decreto-Ley 5/2023.

El artículo del convenio objeto de controversia interpretativa reconoce a los trabajadores de la empresa «dos días laborables añadidos a los que establece el Estatuto de los Trabajadores [...]». Acudiendo a la interpretación literal, el precepto utiliza el verbo





«establecer» en el tiempo verbal del presente de indicativo –es decir, «establece»– que, de acuerdo con las reglas de la Real Academia de la Lengua, es el tiempo verbal que expresa la coincidencia de la situación designada en un enunciado con el acto verbal en que se emite. De suerte que la interpretación literal nos conduce a que los 2 días adicionales se establecen atendiendo a la norma legal existente en el momento en que se suscribe el convenio y que preveía 2 días de permiso. Si las partes firmantes del convenio hubieran querido mantener esos 2 días adicionales a futuro con independencia de cuál pudiera ser el contenido del precepto legal, deberían haber utilizado el presente de subjuntivo del verbo «establecer» –es decir, «establezca»–, dado que dicho tiempo verbal, siguiendo de nuevo a la Real Academia de la Lengua, localiza la situación expresada en el predicado en un tiempo simultáneo o posterior al momento del habla. De manera que entonces la adición de los 2 días se produciría cualquiera que fuese el contenido del precepto legal, dado que la referencia al ET, que forma parte del predicado de la oración del precepto convencional, se efectúa tanto respecto de su contenido en el momento en que se firma el convenio como respecto de uno posterior y con distinto contenido. Además, si acudimos al criterio finalista del precepto controvertido, la finalidad, como reconocen ambas partes, es la de mejorar la previsión legal. Pues bien, esa mejora no se hacía en abstracto, sino teniendo como referente una concreta regulación legal, que en este caso venía a establecer un permiso de 2 días, que fue mejorado por los negociadores con 2 días adicionales. Dado los términos literales y la interpretación que esta sala ha efectuado, no puede deducirse que la finalidad del precepto fuera introducir una mejora impermeable a una futura modificación del precepto legal que sirvió de base para establecerla, sino todo lo contrario, pues se estaba pensando en el contenido del precepto legal en el momento en que se suscribe el convenio colectivo. No se desprende, por tanto, la voluntad de los negociadores de adicionar 2 días con independencia de cuál fuera el número de días reconocidos en el precepto legal. El hecho de que con posterioridad a la entrada en vigor de la modificación del artículo 37.3 b) operada por el Real Decreto-Ley 5/2023 se haya producido la suscripción de una modificación parcial del convenio y se haya mantenido inalterado el artículo 29 f) controvertido no supone el aquietamiento de la empresa a la vigencia de este, ya que esta circunstancia tanto puede servir para deducir que la empresa al considerar que el precepto que adicionaba 2 días quedaba sin efecto por la propia redacción literal del mismo como para deducir que los sindicatos firmantes de la modificación consideraban que al no ser objeto de negociación se perpetuaba su vigencia. No obstante, la previsión convencional no decae para el supuesto de fallecimiento, ya que tras la modificación operada por el Real Decreto-Ley 5/2023 el número de días se mantiene en 2.

(SAN, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2024, núm. 145/2024)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Cabe compatibilizar la pensión de jubilación parcial con la de incapacidad permanente total reconocida con anterioridad por distinto trabajo, debiendo computarse, sin exclusión, todas las cotizaciones que sirvieron para el acceso a la IPT

Jubilación parcial. Derecho a compatibilizar la pensión con la de incapacidad permanente total (IPT) reconocida con anterioridad por el desempeño de otro trabajo.

Si es compatible una IPT con una renta por actividad distinta, es lógico que cuando el trabajador decide jubilarse parcialmente de esa segunda actividad perciba la correspondiente pensión sustitutoria de la parte de renta profesional que deje de percibir, sin que sea impedimento que las cotizaciones que se tuvieron en cuenta para la IPT tengan de nuevo que computarse para la concesión de la pensión de jubilación. En el caso analizado, consta acreditado que el actor cumple los requisitos para el derecho al percibo de las dos prestaciones, pues la IPT que tiene reconocida lo es para el trabajo que realizaba con anterioridad en otra empresa, sin embargo, la pensión de jubilación a tiempo parcial procede de la prestación de servicios en compañía distinta y en otro trabajo, por tanto, como la prestación de IPT cubre la pérdida de capacidad laboral del trabajador para el desempeño de la actividad profesional





que realizaba en la primera empresa y la jubilación parcial la jornada de trabajo que actualmente viene realizando el trabajador en la última empresa, procede declarar el derecho del actor a compatibilizar ambas. Esto no ocurriría con respecto a la pensión de jubilación definitiva, momento en que tendrá que ejercitar la opción entre las dos pensiones en virtud de lo establecido en el artículo 163 de la LGSS, al incurrirse en la incompatibilidad entre pensiones del mismo régimen que se contempla en dicho artículo.

(STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2024, rec. núm. 3863/2023)

JUZGADO DE LO SOCIAL –GUÍA–

Solicitud de reducción de jornada por guarda legal por dos trabajadores de la misma empresa y del mismo departamento por el mismo sujeto causante. ¿Qué ocurre si ambos no se solapan?

Reducción de jornada por guarda legal. Solicitud por dos trabajadores de la misma empresa y del mismo departamento por el mismo sujeto causante.

En el caso analizado, el trabajador, con jornada de 8 a 16 horas, solicitó reducir esta de 7 a 13 horas durante el periodo comprendido entre el 10 de abril y el 31 de diciembre de 2024, para atender al cuidado de su hijo de corta edad. La empresa expuso que para el puesto en el almacén había dos personas contratadas, siendo la otra persona la madre de su hijo, quien ya disfrutaba de una reducción de jornada de 10 a 15 horas, recordando que el artículo 37.6 del ET señala que «[...] si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa»; por ello, denegó la solicitud, ya que acortar el horario de ambos progenitores perjudicaría la organización y funcionamiento del puesto de trabajo en el almacén al ser las dos únicas personas que lo desarrollan. En este contexto, si la empleadora no especifica los perjuicios que la concreción horaria que pretende el trabajador provoca en la organización, no cabe inferir los mismos ni estimar que resultan patentes, considerando que la reducción y horario de ambos progenitores no se solapan, pues el padre la aplica al final de su jornada y la madre al principio, pudiendo ser suplida sin problemas la parte de jornada que con tal reducción dejan de realizar. La omisión por la empresa a la posible incidencia que su sustitución en esos márgenes pudiera conllevar aboca a la estimación de la demanda del trabajador hasta que el menor cumpla 12 años, no solo porque acredita la concurrencia de los presupuestos para el ejercicio de su derecho, sino porque la empresa justifica insuficientemente su denegación por declinar comparecer en el plenario.

(SJS núm. 3 de Logroño, de 29 de agosto de 2024, núm. 146/2024)