

Ponente: Pérez-Crespo Cano, María Concepción.

JORNADA LABORAL. Jornada reducida. Por guarda legal de menor o disminuido.

A Favor: TRABAJADOR.

En Contra: EMPRESA.

TEXTO

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

Calle Leoncio Rodríguez (Edf. El Cabo - 4ª Planta)

Santa Cruz de Tenerife Teléfono: 822 17 18 58 / 59

Fax.: 822 17 18 68

Email: social1.sctf@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

Nº Procedimiento: 0000853/2018

NIG: 3803844420180007040

Materia: Vacaciones/ permisos/ licencias Resolución: Sentencia 000364/2019

IUP: TS2018034991

SENTENCIA

En Santa Cruz de Tenerife, a 7 de octubre de 2019, vistos por la Juez sustituta del Juzgado de lo Social número 1 de esta capital, María Concepción Pérez-Crespo Cano, los autos número 853/2018, seguidos a instancia de D^a ANTONIA, en calidad de demandante, asistida del Letrado D. Cristo Airam Llurda Faro, contra LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L., que comparece representada y asistida de la Letrada D^a Sara Olabarría Rodríguez, versando sobre conciliación familiar.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de octubre de 2018 tiene entrada en esta juzgado demanda interpuesta por la parte actora, en la que, solicita la concreción horaria de lunes a viernes en horario de 09:00 a 14:00 horas y sábados alternativamente en horario de mañana de 09:00 a 14:30 horas y en horario de tarde de 15:30 a 21:00 horas, en turno distinto del de su pareja y padre de la niña.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de fecha 30 de octubre de 2018, se dio traslado de la misma a la parte demandada, citando a ambas partes para los actos de conciliación y juicio el día 19 de septiembre de 2019.

TERCERO.- Con fecha 2 de julio de 2019 presenta la parte actora escrito de ampliación de la demanda, reclamando una indemnización por daños morales de 6.000 euros.

CUARTO.- El día señalado tuvo lugar el juicio, al resultar sin avenencia la conciliación ante la Sra. Letrada de la Administración de Justicia, todo ello con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

La parte actora se ratifica en su demanda y escrito de ampliación, solicitando el recibimiento del pleito a prueba y el dictado de una sentencia conforme al suplico de la demanda. Alega que ahora trabaja semanas rotativas, una en turno de mañana de 09:00 a 14:30 horas y la siguiente en turno de tarde de 12:00 a 17:00 horas. Concreta el suplico en un horario fijo de mañana, la semana que el padre trabaja en horario de tarde, de lunes a sábado de 09:00 a 14:30 horas y la semana que el padre trabaja de mañana, de lunes a sábado de 09:45 a 14:00 horas.

La parte demandada contesta a la demanda oponiéndose y solicitando que, previo recibimiento del pleito a prueba, se dicte sentencia desestimatoria de las pretensiones de la parte actora. Muestra conformidad con el hecho primero. Se muestra disconforme con el hecho segundo, alegando que habitualmente rotan mañana y tarde, salvo cinco semanas en dos años. Se muestra conforme con el hecho tercero. Respecto del hecho cuarto manifiesta que desde que se reincorporó la demandante ha venido realizando un horario de 09:00 a 14:00 horas en turno de mañana y de 12:00 a 17:00 horas en lo que es un turno de tarde, con anterioridad hacía un turno de tarde de 16:00 a 21:00 horas. Se muestra disconforme con el hecho quinto, señala que se ha garantizado que uno de los progenitores atienda al menor; que el horario de la guardería es de 07:00 a 18:00 horas; que el otro progenitor tendría un turno espejo, cuando uno esté de mañana el otro estará de tarde y cuando uno esté de tarde el otro estará de mañana; que no se ha propuesto modificar el horario del padre ni la reducción de su jornada, sino que se ha tratado de que se compatibilicen los horarios. Respecto de la situación de otros trabajadores, entiende que debían indicar a quién se refieren y en qué medida afecta a la trabajadora. Se muestra disconforme con el hecho sexto, afirma que únicamente se desestima por las dificultades organizativas que implica. Se muestra conforme con los hechos séptimo y octavo. En cuanto al escrito de ampliación muestra su disconformidad porque se le solicitó documental, se le propusieron cuatro alternativas y finalmente una quinta que aceptó cautelarmente.

En cuanto al fondo, se opone porque supone una modificación sustancial y porque excede del marco legal, señala que la solicitud tiene que ser razonable y equilibrada y entiende que no lo es porque trata de desvincularla de las necesidades del cuidado del menor y, además, está el perjuicio organizativo que causa a la empresa. Manifiesta que el centro tiene un horario de 07:30 a 20:30 horas; que la demandante trabaja en la sección de caja, donde hay 54 trabajadores; que son turnos rotatorios de mañana y tarde y 3 trabajadores tienen turno fijo de mañana; que el mayor flujo de clientes es por la tarde; que no consta que dificultad le ocasiona el cumplimiento de la propuesta de la empresa. Finalmente niega la vulneración de derechos fundamentales y el resarcimiento de daños y perjuicios, entiende que no existen perjuicios que deban ser resarcidos.

QUINTO.- Tras ello, se dio la palabra a las partes para proponer prueba.

La parte demandante propuso documental.

La parte demandada propuso documental y testifical.

Toda esta prueba fue admitida.

SEXTO.- Practicada la prueba, con el resultado que consta en autos, se dio la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales, manteniendo las mismas sus pretensiones iniciales. Una vez que las partes hubieron informado, los autos quedaron vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La actora, D^a ANTONIA, presta servicios para la empresa demandada, LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L., con una antigüedad de 08.08.06, con categoría profesional de Cajera, en el centro de trabajo Leroy Merlin La Laguna, sito en el Centro Comercial La Laguna, autopista Santa Cruz la Laguna, Las Chumberas, con una jornada parcial de 80,8% en relación con la jornada completa.

SEGUNDO.- Venía trabajando en turnos rotatorios semanales, una semana de mañana, de 09:00 a 14:00 horas, y la siguiente de tarde, de 16:00 a 21:00 horas.

TERCERO.- Tiene una hija nacida el 00.00.00.

La menor asiste a una guardería sita en La Victoria de Acentejo, desde septiembre de 2018, con un coste mensual de 250 euros.

El horario del centro es de lunes a viernes de 07:00 a 18:00 horas.

CUARTO.- El padre de la menor, también trabajador de la empresa demandada, hace turnos de mañana y tarde en semanas alternas, el turno de mañana es de 07:00 a 15:00 horas de lunes a sábados y el de tarde de 15:00 a 22:00 horas de lunes a sábados.

QUINTO.- La demandante reside en Santa Úrsula.

SEXTO.- En el momento actual, en el centro de trabajo de la demandante hay 268 trabajadores.

El Departamento de Caja, donde trabaja la demandante, está integrado por 54 trabajadores, de los cuales 32 son indefinidos con turno rotativo, 3 son indefinidos con turno fijo de mañana, 1 es indefinido con turno partido y 18 son temporales con turno rotativo.

Las 3 trabajadoras indefinidas con turno fijo de mañana, tienen reducción de jornada y tienen reconocido tal turno desde el año 2008 por conciliación familiar. Hasta el año 2018 eran cinco las trabajadoras del Departamento de Caja que tenían reconocido el turno fijo de mañana por conciliación familiar desde el año 2008, concluyendo una de ellas en el año 2018 y la otra en el presente año.

El turno fijo de mañana hace que el resto de personal indefinido haga más turnos de tarde y que el personal eventual trabaje casi siempre de tarde.

SÉPTIMO.- El horario del centro de trabajo es de 07:30 a 22:00 horas de lunes a sábados y los domingos de apertura de 10:00 a 22:00 horas.

OCTAVO.- El momento de mayor afluencia de clientes es desde las 18:00 hasta las 20:30 horas.

NOVENO.- El 03.09.18 la demandante presenta escrito en la empresa solicitando, de conformidad con los artículos 34 y 37.5 del ET y 39.IV del Convenio Colectivo del sector de Grandes Almacenes, que "... la empresa proceda, a fin de hacer efectivo mi derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, a reducir y concretar mi jornada en horario de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes y sábados, domingos y festivos de forma alternativa en relación al horario del Sr. Don Manuel, en horario de 9:00 a 14:30 horas o de 15:30 a 21:00 horas.

Contestando la demandada mediante sendos escritos de fecha 12.09.18, solicitando en uno que indique el porcentaje de reducción de jornada y la fecha de efectos y fin de aplicación y, en otro, solicitando la aportación de documentación -horario del centro-.

El 08.10.18 la empresa demandada le comunica que no puede atender a su petición, alegando que la exclusión de la prestación de servicios en los turnos de tarde no se ajusta a los términos legales y por no ser factible desde el punto de vista organizativo al ser mayor la afluencia de clientes en el turno de tardes. En la misma comunicación le propone cuatro alternativas, indicando que le garantizan el turno contrario al que tenga el otro progenitor.

El contenido de los referidos escritos se da por reproducido al obrar unidos en autos.

DÉCIMO.- El 08.01.19 recibe la demandante correo electrónico de la empresa demandada, cuyo contenido se da por reproducido al obrar unido en autos, ofreciéndole dos opciones:

Primera opción, con una reducción de un 12,5%, alternando una semana en turno de mañana con un horario de 09:00 a 14:30 horas y la siguiente en turno de tarde con horario de 12:00 a 17:00 horas. Librando los domingos y además, de cada cuatro semanas, libra tres semanas los jueves.

Segunda opción, con una reducción de un 13,35%, alternando una semana en turno de mañana con un horario de 09:00 a 14:30 horas y la siguiente en turno de tarde con horario de 12:00 a 17:00 horas. Librando los domingos y además, de cada cuatro semanas, libra tres semanas los jueves.

Se le ofrece librar los jueves aduciendo que son los jueves que libra el otro progenitor.

UNDÉCIMO.- El 09.01.19 la demandante presenta escrito en la empresa aceptando provisionalmente, en lo que se sustancia el presente procedimiento,

la segunda opción propuesta, siendo esa la jornada y horario que viene realizando desde febrero de 2019.

DUODÉCIMO.- Una compañera de trabajo de la demandante, con categoría de Reponedora y un horario de 06:00 a 11:00 horas de lunes a sábado, solicita el 12.04.19 la concreción de su jornada, una vez se reincorpore tras la baja por maternidad, en horario de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

Durante la baja por maternidad de dicha trabajadora se había modificado el horario de los reponedores, pasando a desarrollarse las labores de reposición desde las 22:00 a las 07:30 horas.

Finalmente, la trabajadora y la empresa llegaron a un acuerdo, prestando servicios dicha trabajadora de lunes a domingo de 06:00 a 09:00 horas, excepto los miércoles cuyo horario es de 06:00 a 11:00 horas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la documental aportada por las partes y de la testifical practicada, así como por la convicción a que ha llegado el juzgador al analizar y valorar conforme a las reglas procesales sustantivas y de la sana crítica el conjunto de pruebas aportadas.

Concretamente, el ordinal primero no ha sido controvertido. El ordinal segundo resulta del documento nº 3 de la parte demandada; el tercero, de los documentos 1 y 2 de la parte actora y documento 8 de la demandada; el cuarto, de los documentos 5 de la parte demandante y 18 de la parte demandada; el quinto, del documento 6 del ramo de prueba documental de la parte actora. El ordinal sexto resulta de los documentos 12 y 13 aportados por la empresa y de la testifical practicada. El séptimo resulta de la testifical practicada. El octavo, de los documentos 14 a 16 de la demandada y de la testifical practicada. El ordinal noveno resulta de los documentos 5 a 7 y 9 de la parte demandada; el décimo, del documento 3 de la parte actora; el undécimo, del documento 4 de la parte actora y de los documentos 10 y 11 de la demandada; y el duodécimo resulta de los documentos 21 a 23 de la parte demandada y de la testifical practicada.

SEGUNDO.- Las partes están de acuerdo con la reducción de la jornada, discrepando en la concreción de dicha jornada. Solicita la parte actora que se le reconozca la concreción horaria en un horario fijo de mañana, la semana que el otro progenitor trabaja en horario de tarde, de lunes a sábado de 09:00 a 14:30 horas y la semana que el otro progenitor trabaja de mañana, de lunes a sábado de 09:45 a 14:00 horas. Oponiéndose la demandada por entender que excede del marco legal porque no es razonable y equilibrada y causa perjuicio organizativo a la empresa.

El artículo 34.8 del ET, en su vigente redacción, 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.

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.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social](#)".

El artículo 37 del ET, en su apartado sexto dispone que "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio

colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa". Señalando el apartado séptimo que "La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social](#)".

La extensión del derecho reconocido en estos preceptos es objeto de una gran controversia en la doctrina judicial, en concreto en relación a la concreción de la reducción de la jornada por parte del trabajador dentro de su jornada ordinaria. Así se ha entendido que tal derecho no otorga al trabajador la facultad de alterar su jornada ordinaria, su régimen de trabajo, excediendo los límites de tal derecho por ejemplo, impidiendo alterar el sistema de turnos en el trabajo o la exclusión de días de trabajo como los sábados o los domingos. Por el contrario otras resoluciones han entendido que esta alteración del régimen de trabajo es posible siempre que la reducción se mantenga dentro de la jornada de trabajo del titular del derecho, pudiendo por ejemplo concentrar la reducción en unos días por parte del trabajador, excluyendo la prestación de servicios en otros días como los sábados, o que permite liberarse al trabajador de la turnicidad en su régimen de prestación de servicios concentrando está en uno de los turnos que en su jornada ordinaria ha de atender (SAN 28/2/05). En todo caso, es necesario recordar la doctrina del [Tribunal Constitucional \(sentencia 3/2007, de 15 enero\)](#) conforme a la cual, en los casos en que la solicitud de reducción de jornada se realice fuera de los parámetros de la "jornada ordinaria realizada", los órganos jurisdiccionales no deben limitarse a denegar el derecho petitionado por razones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que se realice de la expresión "jornada ordinaria", sino que tiene que efectuar un análisis ponderado de las circunstancias concurrentes y, sobre todo, debe atender a la trascendencia que la concreta petición de reducción de jornada. "La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la

empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo".

Por otro lado, el Tribunal Constitucional, en Auto de 12 de enero de 2009 ha establecido los siguientes criterios que deben tenerse en cuenta a fin de ponderar la concurrencia de circunstancias que justifiquen la concreción horaria solicitada, a saber:

*La valoración de las circunstancias concurrentes desde la perspectiva de la trabajadora no implica que ésta tenga que aportar prueba alguna referida a eventuales circunstancias específicas dentro de su esfera íntima, personal o familiar, que puedan justificar una forma determinada de proceder a la reducción de su jornada. Tal perspectiva de análisis es, ajena a la regulación legal de la institución y, a la interpretación de la misma por la doctrina constitucional.

** Desde dicha perspectiva el elemento realmente relevante que ha de ser ponderado es el de las características concretas de la jornada de trabajo originaria, cuya reducción se pretende y su incidencia en el ejercicio del derecho a la guarda legal, siendo un hecho evidente no necesitado de una especial acreditación, que una jornada de trabajo distribuida de lunes a sábado en turnos rotativos de mañana y tarde es una jornada que plantea especiales dificultades a quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de seis años.

*** Desde la óptica patronal han de ponderarse la magnitud de las dificultades alegadas y probadas así como la facilidad o dificultad para su superación a fin de valorarlas junto a las que ocasiona a la trabajadora la solución contraria.

TERCERO.- El artículo 39 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, en su apartado VI regula la guarda legal, estableciendo que "De conformidad con lo establecido en el art. 37.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de la [Ley 39/1999](#), de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y atendiendo a la variación de los ritmos de trabajo existentes en el Sector, dada la concentración de la venta en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los trabajadores con las necesidades organizativas y de atención a la venta de las empresas, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el apartado 7.º del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador/a, salvo casos de fuerza mayor, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación al momento en que debiera iniciarse, indicando también el momento de su finalización si estuviese previsto.
2. En los supuestos en los que el trabajador/a solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la Empresa concederá el horario solicitado, salvo imposibilidad organizativa conforme lo previsto en el apartado 4, que habrá de notificarse al solicitante y al Comité de Empresa.
3. En aquellas otras situaciones en las que un trabajador/a solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa,

con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de área/departamento/división, e incluso, si ello lo hiciese posible, el cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa.

En los supuestos de cambio de área/departamento/división, o centro de trabajo, el trabajador/a, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

4. Dados los diferentes modelos de organización de recursos humanos y de atención al servicio, para la determinación de la posibilidad organizativa del otorgamiento de la concreción horaria en situaciones de guarda legal deberá tenerse en cuenta el índice de cobertura de necesidades en el caso de que se establezca por acuerdo con la representación de los trabajadores a nivel de empresa.

5. Cuando la concreción solicitada se haga sobre un turno que ya tenga ese índice de desviación en la cobertura programada, la empresa habrá de ofrecer un puesto alternativo que habilite el horario, si la solicitud se hace en su régimen de turno y horario ordinario. En otro caso procederá conforme se regula en el punto 3 anterior, con el fin de permitir equilibrar los intereses de conciliación del trabajador con el correcto funcionamiento de la empresa".

CUARTO.- En cuanto a las circunstancias concurrentes en el presente caso, consta acreditado que en el centro comercial hay una mayor afluencia de público por la tarde, desde las 18:00 hasta las 20:30 horas, sin embargo no puede entenderse que esa sea una causa que justifique la denegación de la concreción solicitada por la demandante dado que en las propuestas ofrecidas por la empresa a la trabajadora, sólo se requiere su presencia en esa franja horaria en dos de las seis propuestas.

También consta acreditado que toda la plantilla hace turnos rotatorios de mañana y tarde y que sólo tienen turno fijo de mañana aquellos trabajadores que disfrutan de reducción de jornada y concreción horaria por cuidado de un menor. En el Departamento de Caja, donde presta sus servicios la demandante, hay tres trabajadoras con el turno fijo de mañana y hasta el año pasado eran cinco las trabajadoras de ese departamento que tenían turno fijo de mañana, sin que se haya revelado la existencia de perjuicio alguno para la empresa ni de problemas en su organización. A lo que debe añadirse que consta que en septiembre de 2019 la demandada tiene 18 trabajadores eventuales con contratos celebrados este mismo año (documento 25 de la parte demandada), afirmando los testigos que siempre se hacen los contratos con turnos rotatorios de mañana y tarde, lo que permite entender que no hay falta de personal para cubrir las tardes.

La parte actora ha acreditado el hecho nuclear determinante, que es la condición de madre de una hija menor, de la que tiene que ejercer la custodia y proveer de cuidados directos. Sin que, por otro lado, pueda entenderse acreditada la imposibilidad de la empresa para organizarse, de manera que no pueda atender la petición de la parte actora de concreción horaria.

Conforme a lo expuesto, no constando acreditado que tal derecho entre en colisión con el derecho de dirección y organización empresarial, procede la estimación de la concreción horaria en los términos señalados por la demandante.

QUINTO.- En cuanto a la indemnización de 6.000 euros por daños morales, solicitada mediante escrito de ampliación de demanda de fecha 02.07.19, en el que la parte actora se limita a transcribir diferentes sentencias, sin razonar o exponer su aplicación concreta al presente caso y sin que se haya alegado cuales son los daños morales que considera sufridos exponiendo las circunstancias concretas en las que se ha producido la vulneración del derecho fundamental y la incidencia subjetiva que ha tenido en la persona de la demandante, procede su desestimación, no bastando para la condena al pago de una indemnización por daño moral la mera invocación de que el mismo se ha producido.

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

FALLO

Que estimando parcialmente la demanda formulada por D^a ANTONIA contra LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L., debo declarar y declaro el derecho de la actora a la concreción horaria de turno fijo de mañana, de lunes a sábado de 09:00 a 14:30 horas, la semana que el otro progenitor trabaja en turno de tarde, y de lunes a sábado de 09:45 a 14:00 horas, la semana que el otro progenitor trabaja en turno de tarde, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el término de CINCO DIAS hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado.

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