

# CÓMO CONJUGAR LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

En el art. 37.6 ET se recoge el **derecho a la reducción de jornada** por guarda legal, de entre un octavo y un medio de la duración de la jornada ordinaria, y el apartado siguiente determina que la **concreción horaria** corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Salvo la remisión a la negociación colectiva para la fijación de criterios, condiciones, etc. – que en general no ha utilizado esta facultad, limitándose a transcribir el precepto legal -, la norma estatutaria sólo enuncia los límites del ejercicio simultáneo de este derecho si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante.

Una de las cuestiones más debatidas es la concreción horaria cuando el sistema implantado es de turnos alternos ¿qué hacer cuando varios trabajadores/as ejercitan su derecho a reducir la jornada? ¿tienen derecho a elegir turno fijo? ¿quién elige primero? ¿pueden pedir el mismo turno? Ante esas situaciones, **se hace a la empresa responsable de conjugar los derechos de conciliación de los trabajadores**, atendiendo también a las necesidades organizativas y/o productivas y, si no los combina con acierto, tendrá que asumir las consecuencias.

Con pocos días de diferencia se publican en medios especializados sendas noticias de sentencias judiciales sobre esta

materia:

***“Reconocen a una trabajadora el derecho a elegir la concreción horaria en la reducción de jornada para el cuidado de menor fuera del sistema de turnos alternos”*** que puedes leer en el siguiente enlace:<http://www.asesoriayempresas.es/noticias/JURIDICO/235333/reconocen-a-una-trabajadora-el-derecho-a-elegir-la-concrecion-horaria-en-la-reduccion-de-jornada-par>

***“La asignación al turno de mañana de una dependienta por guarda legal no debe perjudicar la conciliación familiar de otras compañeras”***

[http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAKMjc1MDQ7Wy1KLizPw8WyMDQ3NDAYNTtbz8lNQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX\\_0SQyoJU27TEEn0JUtdSk\\_PxsFJPiYSYAAJ8Db0NjAAAAWKE](http://diariolaley.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAKMjc1MDQ7Wy1KLizPw8WyMDQ3NDAYNTtbz8lNQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX_0SQyoJU27TEEn0JUtdSk_PxsFJPiYSYAAJ8Db0NjAAAAWKE)

Pero, entonces, ¿se puede escoger turno fijo o no? Pues parece que depende, aunque no podemos concretar de qué depende. Mientras la sentencia del JS Logroño se justifica en que la finalidad de protección a la familiar y a la infancia debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, la del JS Pamplona considera que la concreción horaria no es un derecho absoluto, y para amparar a una trabajadora en su derecho a la conciliación no debe perjudicarse necesariamente a otra.

En definitiva, se podrá o no justificar la elección o no de turno fijo o rotativo en función de las necesidades del conciliación del trabajador que ejercita su derecho, del resto de plantilla, de los requerimientos organizativos y productivos de la empresa... con tantos elementos a combinar, la única solución satisfactoria será la negociación, en la que las partes convengan la conjugación de estos

derechos sin entrar a la ruleta judicial del “todo o nada”.

SERPyme // 09/11/2017

*(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)*

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #asesoriaserpyme  
#serpyme