

Refuerzo Externo

Modificación sustancial condiciones laborales

SENTENCIA Nº

En Sevilla, a 26 de octubre de 2021.

Vistos por mi, Jefe de refuerzo, en juicio oral y público los presentes autos, seguidos en este Juzgado bajo el número promovidos por D<sup>a</sup>. con DNI , contra , con CIF , y el MINISTERIO FISCAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha de 09/06/2021 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

**SEGUNDO.-** Que señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio, compareció únicamente la actora, no haciéndolo la empresa, y tras la práctica de la prueba propuesta, elevó a definitivas sus conclusiones y solicitó que se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimientos se han observado los plazos y demás requisitos legales.

Resultando que de la prueba practicada constan acreditados, y así se declara, los siguientes

**HECHOS PROBADOS**

1º.- La demandante, D<sup>a</sup> con DNI presta sus servicios para empresa , de forma ininterrumpida desde el 25/10/2007, con contrato de trabajo indefinido, jornada laboral a tiempo completo, y categoría profesional de Supervisora.

2º.-El Convenio Colectivo de aplicación es el de , y la actividad de la empresa es el comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos especializados.

3º.- El salario de la trabajadora es el de 53,35€/día, según Convenio Colectivo de aplicación.



FIRMADO POR		28/10/2021 12:32:16	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	8Y12VHMZJ759RSXBKZM6CEC9W762T	27/10/2021 15:09:44	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

4º.- La trabajadora tiene un hijo menor de doce años, nacido el 28/08/2020, y solicitó el día 03/04/2021 la reducción de la jornada por guarda de hijo menor, para conciliar su vida laboral y familiar, con una reducción del 30,40% de su jornada, pasando de una jornada de 1.770 horas/año, que supone el 100%, a otra jornada de 1.231,96 horas, que supone el 69,60% de la jornada.

La solicitud de reducción la realizó dentro de su jornada habitual, de lunes a domingos y festivos, de 9:00 a 14:30 horas.

5º.- La empresa, contesto a la solicitud de la trabajadora, reconociendo desde el 19/04/2021, una nueva jornada de lunes a jueves de 10:00 horas a 15:30 horas, y viernes, sábados, y festivos, de 14:30 a 20:00 horas, o de 17:00 horas a 22:30 horas.

6º.- La trabajadora, envió nuevo escrito poniendo en conocimiento el horario de trabajo de su cónyuge, y que no tenía familiares en Sevilla que le ayudasen en el cuidado del menor.

La empresa contestó con escrito de 11/05/2021 reiterando la concreción propuesta, para su desarrollo desde el 24/05/2021 hasta el 24/05/2022, y alegando el equipo de supervisores se hace cargo de una tarea fundamental que es el cierre de cajas coincidiendo con el cierre de las tiendas, y que se cure con una estructura de horarios rotativos semanales de mañana y tarde, por lo que la modificación solicitada supondría dejar en manos de sus compañeros la carga de hacer frente a esa tarea todos los días de prestación de servicio, lo que significa ajustar el horario de sus compañeros, folios 7 y 8 que dams pr reproducidos.

7º.- Algunos compañeros de la trabajadora, firmaron un escrito manifestando que la concreción horaria solicitada por la trabajadora no supone cambio alguno en los horarios del resto de compañeros, pues son once supervisores, estando cinco de turno de mañana y seis en turno de tarde, rotando semanalmente, por lo que en un turno siempre hay un supervisores mas que en el otro, siendo necesario para el funcionamiento de la tienda cuatro supervisores como máximo en turno de mañana y tres en turno de tarde.  
Folio 34.

### FUNDAMENTOS JURIDICOS

**PRIMERO.-** El art. 37. 6 del ET establece 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



FIRMADO POR		28/10/2021 12:32:16	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	8Y12VHMZJ759RSXBKZM6CEC9W762T	27/10/2021 15:09:44	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>



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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, 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 del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, 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 lactancia 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.

Y el art. 33 prevé que la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada prevista en esta capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

El art. 38.4 del ET establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando en su caso lo previsto en aquella. A tal fin se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

**SEGUNDO.-** La reducción de jornada por guarda legal se puede considerar como una de las medidas a adoptar para conseguir la conciliación de la vida laboral con la familiar, y tiene por finalidad reducir el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con el cuidado de un hijo menor o discapacitado a cargo del trabajador, lo cual implica la reducción de jornada y la concreción horaria dentro de la jornada ordinaria.

A la hora de interpretar los artículos anteriores debemos atender a los principios de protección de la familia y la infancia consagrados constitucionalmente en el art. 39 CE.

En este caso, queda justificada la petición de la trabajadora, ya que la empresa no acudió al acto del juicio a defender los argumentos de su carta de 11/05/2021, a la que se oponen los argumentos contenidos en el escrito presentado por los compañeros de la trabajadora, que aseguran que la concreción horaria de esta no les afecta a ellos ni al servicio, por lo que se cumplen todos los requisitos fijados por la normativa antes propuesta para que la trabajadora tenga derecho a la reducción de jornada y la concreción horaria solicitada.

**TERCERO.-** En el suplico de la demanda se solicitó una indemnización de



FIRMADO POR		28/10/2021 12:32:16	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	8Y12VHMZJ759RSXBKZM6CEC9W762T	27/10/2021 15:09:44	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>

