

SENTENCIA Nº 418/2024

En Córdoba, a 16 de diciembre de 2024.

Vistos por D^a _____, Magistrada-Juez titular de este Juzgado y su Partido, los presentes autos sobre MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, que se iniciaron a instancia de D^a _____ asistida por el Letrado Sr. _____; frente a la empresa INEPRODES, S.L., asistida por el Letrado Sr. _____ y Ministerio Fiscal, representado por la Sra. _____.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - El día 24/7/2024 se presentó demanda, que por turno de reparto correspondió a éste Juzgado, en la que la parte demandante interesaba el dictado de una Sentencia declare la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordada por INEPRODES, S.L. el pasado 24/06/2024 consistente en la reducción de la jornada laboral y del salario de D^a _____ en un diez con cincuenta por ciento (10,50 %), o bien, SUBSIDIARIAMENTE declare el carácter injustificado de la precitada medida, y en consecuencia condene a la demanda a estar y pasar por dicha declaración y a reponer a D^a _____ en su jornada a tiempo parcial de mil quinientas ochenta y ocho horas anuales (1.588 horas /año) con un promedio semanal de treinta y cinco horas y veintisiete minutos (35 horas y 27 minutos/semana), con un coeficiente de parcialidad del 90,90 % respecto de la jornada a tiempo completo, y EN TODO CASO condene a INEPRODES, S.L. a abonar a D^a _____ una indemnización al amparo del artículo 138.7 L.R.J.S. ascendente a treinta y dos euros con cuarenta y un céntimos (32,41 €) de diferencias salariales de junio de 2024, más las diferencias salariales devengadas con posterioridad y mientras sea efectiva la medida; y asimismo declare vulnerado el derecho fundamental de D^a _____ a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 C.E. en su vertiente de la garantía de indemnidad con la medida impugnada, y en su virtud condene a INEPRODES, S.L. a cesar en su comportamiento lesivo con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 C.E. en su vertiente de la garantía de indemnidad de D^a _____ y a abstenerse de reiterar este tipo de comportamientos en el futuro, y condene a INEPRODES, S.L. a abonar a D^a _____.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

una indemnización de tres mil setecientos cincuenta y un euros (3.751,00 €) por la vulneración de derechos fundamentales sufrida, o en su defecto en la cuantía que se considere ajustada a Derecho.

En el acto de la vista, el Letrado de la parte actora informa de que la demandante se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el día 15/11/2024, por lo que acota la indemnización por pérdida de salarios desde el 24/6/2024 al 15/11/2024 en la suma de 661,42 euros.

SEGUNDO. - La demanda se admitió a trámite y se señaló el acto de conciliación y juicio, que se celebró el pasado viernes 3 de noviembre de 2024, en la forma que consta en el soporte de grabación, que constituye acta a todos los efectos, ratificándose la actora en su demanda y alegando la demandada los motivos de oposición que tuvo por convenientes.

TERCERO. - Se propuso y admitió la siguiente prueba:

- Parte actora: documental.
- Parte demandada: Documental.
- Ministerio Fiscal: interrogatorio de la demandante.

Practicada la prueba y tras trámite de conclusiones, quedaron los autos vistos para Sentencia.

CUARTO. - En la tramitación de esta causa se han observado las prescripciones legales.

Debiendo declarar conforme a la prueba practicada como

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - D^a [redacted] viene prestando servicio para INEPRODES, S.L. desde el pasado 10/07/2023 por medio de un contrato de trabajo ordinario de duración indefinida, fecha en la que la demandada se subrogó en la relación laboral que la demandante mantenía con CASTREÑA SERVICIOS ASISTENCIALES, S.L., con una antigüedad reconocida del 01/10/2021, categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio y, hasta el pasado 23/06/2024, por con una jornada a tiempo parcial de mil quinientas ochenta y ocho horas anuales (1.588 horas / año) con un promedio semanal de treinta y cinco horas y veintisiete minutos (35 horas y 27 minutos / semana), con un coeficiente de parcialidad del 90,90 % respecto de la jornada a tiempo completo, distribuida de martes a sábado, salvo festivos, y desarrollada en el Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa, percibiendo un salario mensual, con inclusión de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, de mil doscientos dos euros con sesenta y un céntimos (1.202,61 € / mes). Así se desprende de los documentos 1 a 4 de la parte actora.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

SEGUNDO. – Con fecha 1/8/2023 la demandante presenta demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo frente a la aquí demandada en solicitud de que se deje sin efecto la modificación en materia de horarios y distribución de jornada acordada por la empresa y materializada en el cuadrante de 1/8/2023. En dicha demanda, aportada como documento 6 de la actora e incluida en el bloque documental 1 de la demandada, que se da por reproducida en su integridad, se señalan como antecedentes de hecho los siguientes:

- En el Hecho Primero se dice lo siguiente: “D^a. *viene prestando servicio para INEPRODES, S.L. desde el pasado 10/07/2023 por medio de un contrato de trabajo ordinario de duración indefinida, fecha en la que la demandada se subrogó en la relación laboral que mi defendida mantenía con CASTREÑA SERVICIOS ASISTENCIALES, S.L., con una antigüedad reconocida del 01/10/2021, con categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, con jornada a tiempo parcial de mil trescientas dieciséis horas y quince minutos anuales (1.316 horas y 15 minutos / año) con un promedio semanal de veintinueve horas y quince minutos (29 horas y 15 minutos / semana) y con un coeficiente de parcialidad de jornada del 75,00 % respecto de la jornada a tiempo completo, jornada a tiempo parcial distribuida de lunes a sábados, salvo festivos, y desarrollada en el Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa, percibiendo un salario mensual, con inclusión de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, de novecientos cincuenta y cuatro euros con veintiocho céntimos (954,28 € / mes)...”.*
- En el Hecho Tercero se indica que a fecha 9/7/2023 la demandante desarrollaba una jornada de 31 horas y 50 minutos semanales de lunes a viernes en horario de mañana y en el cuadrante de agosto de 2023 se acomete un doble cambio, pues se pasa a tener una jornada de 26 horas y 40 minutos distribuidos de martes a sábados, afectándose el horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Esta demanda dio lugar a los Autos 624/2023 del Juzgado de lo Social nº1 de Córdoba.

TERCERO. - En ningún punto de la demanda se hace constar que la demandante desarrolle una jornada de 35 horas semanales, sin embargo, lo cierto es que en junio de 2024 la demandante desarrollaba una jornada de 35 horas y 27 minutos de promedio semanal, con un coeficiente de parcialidad de jornada de 90,8% y percibía un salario mensual de 1030,81 euros (documentos 2 a 4 de la Más documental de la parte actora e interrogatorio de parte).

Los Letrados de las partes (tanto en este procedimiento como en los autos 624/2023 del Juzgado de lo Social nº1 de Córdoba) inician negociaciones y alcanzan un acuerdo que comunican al Juzgado de lo Social nº1 de Córdoba en escrito de 14/6/2024 en los siguientes términos (bloque documental 1 de la demandada):



Código:	
Firmado Por	
URL de verificación	

Que por medio del presente escrito informamos al Juzgado que al día de la fecha ambas partes hemos alcanzado un acuerdo sobre el objeto del presente procedimiento que se materializa en los siguientes pactos:

PRIMERO.- La empresa INEPRODES, S.L. reconoce la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo llevada a efecto el día 01/08/2023 sobre la distribución de jornada y los horarios de trabajo de D^a. y se compromete a reponer a la trabajadora en las condiciones laborales de horario y de distribución del tiempo de trabajo que tenía antes de aquella fecha, pero reconociéndole una distribución de su jornada de lunes a viernes salvo festivos con efectos del próximo 24/06/2024.

SEGUNDO.- La trabajadora se compromete a desistirse del proceso seguido en el Juzgado de lo Social nº 3 de Córdoba en materia de derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (autos nº 930/2023).

En consecuencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, **solicitamos al Juzgado que dicte Decreto por el cual homologue el acuerdo anteriormente expuesto** con los efectos de conciliación judicial que le atribuye el segundo párrafo del precitado artículo 84.1 L.R.J.S.

El acuerdo se homologa por Decreto de 18/6/2024 y se procede al archivo del procedimiento.

CUARTO. – El día 25/6/2024 la demandante es llamada por la empresa para firmar un documento que, en teoría, supone una simple confirmación de lo pactado por los Letrados de las partes. En el mismo se indica expresamente que *“la trabajadora aprueba y firma el cambio de jornada de 34,82 horas a 30,79 horas”* y como “otros cambios” se dice que el cuadrante será de lunes a viernes de mañanas, tomando como causa del cambio “RESOLUCIÓN JUICIO” (documento 12 de la Más documental de la demandada). La trabajadora no firma dicho documento, desconfiando de las intenciones de la empresa, pero considerando que es un ajuste de horas no le da más importancia hasta que el día 1/7/2024, cuando le pide a la encargada de Administración que en el siguiente cuadrante se le ponga el porcentaje que le corresponde porque sino luego va a deber muchas horas a la empresa, se le responde diciendo que el cuadrante es lo acordado entre la empresa y el abogado (documento 13 de la Más Documental de la demandada).

La reducción de jornada impuesta a la actora desde el 25/6/2024 implica una diferencia salarial de 661,42 euros hasta el 15/11/2024, conforme al desglose contenido en el documento 17 de la Más documental de la parte actora, que se da por reproducido en su integridad.

QUINTO. - No es necesaria la conciliación previa.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Los hechos que se declaran probados son el resultado de analizar, conforme a las reglas de la sana crítica el conjunto de la prueba practicada, y en concreto la documental obrante en sendos ramos de prueba y el interrogatorio de parte.

SEGUNDO. - Tal y como tiene establecido la STS 4ª de 28/2/2007, se entiende por modificación sustancial de condiciones de trabajo aquella de tal naturaleza que altera y transforma los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en el art. 41,2 ET. Si la modificación es meramente accidental, se entiende dentro del poder de dirección o “*ius variandi*” empresarial. Por tanto, no cualquier modificación de las circunstancias de la prestación del trabajo es modificación sustancial, sino que habrá que analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no (STS 4ª de 3/04/2018).

En el presente caso, el cambio operado por la empresa implica una reducción del porcentaje de parcialidad del 10,50% y una reducción salarial de 1.666,92 euros anuales, que podía estar amparada por el art. 15.2 del Convenio Colectivo aplicable siempre que obedezca a una circunstancia puntual acreditada, no suponga una reducción de la jornada por debajo del coeficiente de parcialidad contratado y se permita a la demandante recuperar las horas realizadas de menos en cómputo semestral. Pero el cambio, en este caso, según se desprende de documento 12 de la Más documental de la parte actora, se pretende disfrazar de ejecución de título judicial, concretamente, el acuerdo alcanzado por las partes en los autos 624/2023 del Juzgado de lo Social nº1 de Córdoba que se homologa por acuerdo posterior. Ese procedimiento y el acuerdo que pone fin al mismo no tratan en ningún momento sobre el coeficiente de parcialidad de la jornada de la trabajadora, sino que versa sólo sobre el horario y la distribución del tiempo de trabajo. No se habla de la jornada en el Suplico de la demanda y tampoco se trata sobre ella en el acuerdo de 14/6/2024 cuya homologación se pretende. Por lo que la reducción de jornada que la empresa quiere hacer firmar a la demandante el 25/6/2024 de 34,82 horas a 30,79 horas no puede considerarse en modo alguno dentro del tenor literal del acuerdo alcanzado. Es más, llama la atención en ese documento que lo que parece consignarse como resolución del conflicto es la reducción de la jornada y como elemento secundario, como “otros cambios” se indica que el cuadrante será de lunes a viernes de mañanas.

El Letrado de la demandada sostiene que dado que la demanda no indica en ningún punto que la trabajadora desarrollara una jornada de 35 horas semanales y, sin embargo, sí hace referencia en su Hecho Primero a sus condiciones de trabajo contractuales (75% y jornada media semanal de 29 horas y 15 minutos), es evidente que el acuerdo, cuando dice que “*se repondrá a la trabajadora en sus condiciones laborales de horario y distribución de tiempo de trabajo que tenía antes de aquella fecha*” (en referencia al cambio de 1/8/2023) implica un restablecimiento de las condiciones contractuales. Circunstancia esta que no se cumple tampoco con exactitud porque la jornada que se impone a la demandante tampoco es



Código:

Firmado Por

URL de verificación

la del contrato porque no se hace la reducción al 75% de jornada y 29 horas y 15 minutos semanales de promedio sino a un aleatorio 80,30% de jornada con un promedio semanal de 31 horas y 21 minutos.

El Letrado de la parte actora, por su parte, sostiene que las negociaciones que llevaron a un acuerdo no se hicieron sobre la base de las condiciones vigentes ni a fecha del contrato ni a fecha de la demanda, que es diez meses anterior a la fecha de la negociación y acuerdo, sino a las condiciones que la demandante tenía en el momento de la negociación, que era una jornada de 35 horas y 27 minutos semanales y un coeficiente de parcialidad del 90,90%, siendo el único objeto de la negociación la distribución de esa jornada de lunes a viernes.

Obviamente, es imposible saber el contenido de las negociaciones y el acuerdo, tal y como está redactado, no ampara literalmente ninguna de las dos posiciones procesales, motivo por el que, seguramente, ni la actora ha querido acudir al procedimiento ejecutivo de los autos de Social 1 ni la demandada ha excepcionado oponiendo la inadecuación de procedimiento. Habremos de acudir a las normas civiles de interpretación de los contratos. Las partes lo que hacen en el primer procedimiento es una transacción que, conforme al art. 1809 CC es *“un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”*. Por tanto, el punto de partida de la transacción es la realización de recíprocas concesiones en aras a poner fin a un procedimiento o evitar que el mismo tenga lugar. Si no hubiera recíprocas concesiones, estaríamos ante un allanamiento o un desistimiento. El acuerdo, tal y como está redactado, implica una concesión por cada una de las partes: la actora se desiste del procedimiento de conciliación que se seguía en el Juzgado de lo Social nº3 de Córdoba y la empresa restablece la distribución de jornada de lunes a viernes desde el día 24/6/2024. Tal y como está redactado y tal y como lo interpreta la parte actora:

- a) El acuerdo sería directamente ejecutable y no sería necesaria la firma de ningún documento por parte de la trabajadora, sino que la efectividad del acuerdo sería inmediata desde el 24 de junio y el documento 12 que se pone a la firma de la demandante el 25 de junio no tendría ninguna razón de ser.
- b) Existiría una concesión recíproca y equivalente; mientras que con la interpretación de la demandada existirían dos concesiones por la demandante (acceder a una reducción de jornada para conseguir la distribución de lunes a viernes y, además, desistirse del procedimiento del Social 3) y una sola por parte de la empresa.

Es más, el art. 1815.1 CC establece una regla de interpretación específica para la transacción: *“La transacción no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella, o que, por una inducción necesaria de sus palabras, deban reputarse comprendidos en la misma”* y el art. 1817 CC dispone que *“La transacción en que intervenga error, dolo, violencia o falsedad de documentos, está sujeta a lo dispuesto en el artículo 1.265 de este Código. Sin embargo, no podrá una de las partes oponer el error de hecho a la otra siempre*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

que ésta se haya apartado por la transacción de un pleito comenzado”. Por tanto, no es necesario que vayamos a las normas generales sobre interpretación de los contratos de los artículos 1281 a 1289 CC porque ya existen dos normas específicas en el seno del acuerdo transaccional y ambas dan fuerza a la interpretación de la trabajadora. Por un lado, no podemos entender incluido el coeficiente de parcialidad de jornada de la demandante dentro del acuerdo transaccional si no se ha especificado así en el acuerdo alcanzado, como un elemento más sobre el que se ha negociado y transado.

Es cierto que se hace referencia en la demanda a dicho coeficiente de parcialidad, igual que a la antigüedad y al salario, pero sólo como base para sentar las que eran condiciones laborales contractuales de la demandante. Podría deducirse que la jornada estaba incluida en la transacción si en vez de decir “...se compromete a reponer a la trabajadora en las condiciones laborales de horario y de distribución del tiempo de trabajo que tenía antes de aquella fecha...” se dijera “...se compromete a reponer a la trabajadora en las *condiciones contractuales* de horario y distribución de jornada”. Ahí sí podríamos decir que la remisión a las condiciones contractuales implicaba restablecer una jornada de 30 horas semanales pero la remisión a las condiciones anteriores al 1/8/2023. Pero antes del 1/8/2023 su jornada semanal promedio era ya de 31 horas y 50 minutos, distribuida de lunes a viernes y a fecha de firma del acuerdo, la jornada era de 35 horas y 27 minutos semanales de promedio. Lo que no era, en ningún caso, era una jornada de 30,79 horas como impone la empresa desde el 25 de junio. Por tanto, no cabe considerar que la demandante estaba renunciando a la jornada ampliada que estaba haciendo a fecha de la transacción porque no se pactó expresamente y ni en la más forzada de las interpretaciones se induce de las palabras utilizadas.

Y no puede la empresa ampararse en error alguno, porque como dice el art. 1817 CC, no cabe oponer nunca el error fáctico cuando en virtud de la transacción la otra parte se ha apartado de un pleito ya comenzado, como aquí ha ocurrido. Por tanto, no cabe considerar que las partes quisieran extender la transacción a una reducción de jornada de la demandante, lo que determina que la misma es injustificada y debe restablecerse a la trabajadora a sus condiciones anteriores, no sólo de distribución de jornada (de lunes a viernes, conforme a lo transado) sino también en cuanto a la duración de la misma y al coeficiente de parcialidad que tenía a fecha de firma del acuerdo transaccional: 35 horas y 27 minutos de promedio semanal, 1588 horas al año y un coeficiente de parcialidad del 90,90%. Además, conforme al art. 138.7, apartado 3, debe condenarse a la empresa a abonar los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar a la trabajadora que ascienden, conforme a los cálculos de la actora que no han sido impugnados de contrario, a 661,42 euros (documento 17 de la demandada).

TERCERO. - La pretensión principal de la demanda, no obstante, no es la declaración de la modificación como injustificada sino como nula, entendiendo que el comportamiento de la empresa es un represalia frente a la trabajadora por haber accionado frente al cambio de distribución de jornada llevado a cabo por la empresa. Como dice la STSJ de Andalucía



Código:

Firmado Por

URL de verificación

(Sala de lo Social, sección 1ª) de Sevilla, 244/2022, de 27 de enero, lo siguiente: *“A la hora de dar respuesta al primer motivo orientado a la impugnación del Derecho aplicado constituye obligado punto de partida la doctrina constitucional recogida en la [sentencia 203/2015, de 5 de octubre \(RTC 2015, 203\)](#), expresiva de que **“el indicio razonable de que se ha producido la lesión del derecho fundamental no consiste en la mera constatación de que en un momento precedente tuvo lugar el ejercicio del derecho”** (...) sino que es preciso justificar -indiciariamente- la existencia de una relación de causalidad entre tal ejercicio y la decisión o acto calificado de lesivo del derecho. El que en un momento pasado se haya ejercitado un derecho fundamental constituye un presupuesto de la posibilidad misma de la violación denunciada, pero no un indicio de ésta que por sí solo desplace a la otra parte la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto, pues la aportación de la prueba que concierne a la parte demandante deberá superar inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria”*.

*Más en concreto, y en lo que respecta a la garantía de indemnidad, la [sentencia 183/2015, de 10 de septiembre \(RTC 2015, 183\)](#), razona que **“el hecho de que se hayan ejercitado acciones previas representa únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la violación del [art. 24.1 CE \(RCL 1978, 2836\)](#), pero no un indicio de vulneración de ese derecho que por sí solo desplace al demandado la obligación de probar la regularidad constitucional de su acto”**. En este caso, hay un procedimiento previo (dos, si contamos el desistido en virtud de la transacción en el Juzgado de lo Social nº3 de Córdoba), pero esto no basta para entender que la conducta de la empresa es una represalia, debiendo existir un plus, un acto de la empresa lesivo de derechos que, conectado temporal y causalmente con la existencia de dicha reclamación previa, carezca de otra justificación.*

El acuerdo transaccional, como antes se ha dicho, era directamente ejecutivo desde el 24/6/2024. No era en absoluto necesario que la demandante firmara su conformidad a lo pactado ni se contempla en el acuerdo que su eficacia quede supeditada al consentimiento expreso o tácito de la demandante. Es de suponer que la empresa, antes de llegar a tal acuerdo y poner una fecha de eficacia tan cercana, había consultado las condiciones existentes (número de usuarios, cuadrantes del resto de trabajadoras, vacaciones...) y tenía claro que podía reorganizar la jornada de la demandante en apenas diez días. Sin embargo, el día 25 de junio la avisan de Administración y le dicen que firme un documento, el aportado como documento 12 de la Más Documental de la parte actora. Si se observa el mismo, se comprueba que es un documento que tiene por objeto nuevas contrataciones o cambios de horas de contrato. En el apartado de “cambio de horas de contrato” es donde se hace constar, como cambio motivado por RESOLUCIÓN JUICIO el paso de una jornada semanal de 34,82 horas a 30,79 horas. Es decir, ni a las 30 horas semanales de la firma del contrato ni a las 31 horas y 50 minutos de promedio que tenía justo antes de la modificación de jornada de 1/8/2023. Y justo debajo, en un recuadro que pone “otros cambios”, se dice: cuadrante de LUNES A VIERNES de mañanas. Es decir, en el documento lo que se da a entender es que la resolución de juicio nace de la aceptación por la demandante, principalmente, de una



Código:

Firmado Por

URL de verificación

reducción de jornada, siendo la consecuencia de ello que la empresa restablezca la distribución de lunes a viernes. Por si no fuera lo bastante claro, en el apartado final del documento titulado COMPROBACIÓN DE CAMBIOS, a modo de resumen, se dispone: *“La trabajadora aprueba y firma el cambio de jornada de 34,82 a 30,79 horas”*. Este documento no es la ejecución de la resolución judicial, que era directamente ejecutiva sin trasposición documental alguna, es un documento de reducción de jornada en toda regla redactado de tal forma que se da a entender que lo pactado en el Juzgado de lo Social nº1 de Córdoba es que la trabajadora acepta la reducción de jornada a cambio de conseguir la distribución que quiere de la misma, obviando que la renuncia que ella hace es el desistimiento del procedimiento seguido en el Social nº3.

Podría la empresa, al amparo del art. 15.2, G del Convenio aplicable, argumentar que aunque la transacción se hizo de buena fe, cuando se fue a hacer el cuadrante de la trabajadora a partir del día 24/6/2024 se comprobó que no había un número de usuarios suficientes de lunes a viernes que permitieran asignarle la misma jornada que venía realizando de lunes a sábado. En efecto, el apartado G del art. 15.2 del Convenio Colectivo dispone lo siguiente: *“G .1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones. G .2. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original. G .3. Así mismo se procederá del modo establecido en el punto G F.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir. G .4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 44 y 45 del presente convenio”*.

Existe, por tanto, un amplio margen de actuación por parte de la empresa para ampliar y reducir las jornadas de sus trabajadores cuando ello sea necesario y siempre que concurra una causa justificada. La empresa, a pesar de la sospechosa redacción del documento 12 antes analizado, podía haberse amparado en el Convenio y alegar y probar que la demandante desarrollaba una jornada de 35 horas semanales porque estaba cubriendo una baja o una incapacidad temporal o unas vacaciones y que, conforme al apartado G.2, a



Código:

Firmado Por

URL de verificación

partir del 25 de junio dicha circunstancia excepcional desaparece y ella pasa a su situación original; también podía argumentar que el número de usuarios en horario de mañana de lunes a viernes no permitía cubrir 35 horas semanales. Alegar y probar, en definitiva, un motivo justificado para que al día siguiente de hacerse eficaz la transacción judicial, la demandante vea reducida jornada y salario. No hay ninguna justificación, más allá del supuesto error sufrido por la empresa que entendía que la demandante quería volver a su jornada original, error que no se sostiene por dos motivos obvios: primero, porque si la empresa consideraba que la transacción abarcaba la reducción de jornada, ningún sentido tenía asegurarla con la firma de un documento añadido; segundo, porque si la empresa confiaba, de buena fe, en que la trabajadora quería volver a su jornada original, o le habría puesto una jornada de 30 horas (la del contrato) o una jornada de 31 horas y 50 minutos (la que tenía antes de la modificación sustancial objeto del procedimiento transigido). La absoluta arbitrariedad de la empresa y la ausencia de justificación plausible a su comportamiento avalada por algún tipo de actividad probatoria, unida a la inmediatez temporal respecto a las reclamaciones judiciales de la demandante obligan a considerar que, en efecto, estamos ante una represalia. La reducción de jornada pasa así de ser injustificada a ser nula por vulneración de la garantía de indemnidad de la trabajadora, haciéndola acreedora de la indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales del art. 183 LRJS. En este caso, existe un daño económico o material derivado de la decisión empresarial nula, que es la pérdida salarial sufrida por la demandante (cuantificada en 661,42 euros que ya iban a ser indemnizados conforme al art. 138.7 LRJS) y los gastos generados por la más que necesaria asistencia Letrada en este tipo de procedimientos (que pueden cuantificarse en 600 euros por aplicación analógica del art. 66.3 LRJS) y hay un indudable daño moral derivado de la situación de incertidumbre jurídica en que queda la demandante cuando renuncia a los procedimientos seguidos en los Juzgados de lo Social nº1 y nº3 de Córdoba en la confianza de haber alcanzado un acuerdo con la empresa y se encuentra con una situación nueva y no prevista que, además, se le intenta vender como algo a lo que ella ha prestado consentimiento. Esa conducta de la empresa es aún más reprochable porque pretende crear una sombra de duda sobre el compromiso del Letrado de la demandante con los intereses de su cliente (documento 13 de la Más documental de la actora: “*el cuadrante está lo que acordó la empresa con el abogado. Si tienes algún problema llama a laboral y que te lo expliquen ellas*”) e incluso crea una apariencia de negligencia sobre su propio Letrado.

La conducta observada por la empresa tras la transacción judicial tiene la clara finalidad de dejar claro a la demandante y, por extensión, a sus compañeras, que incluso cuando se gana en un procedimiento contra la empresa, siempre se pierde algo. Ese mensaje disuasorio, con un alcance potencialmente enorme (toda la plantilla) tiene que ser neutralizado con otro mensaje igualmente disuasorio que es la indemnización solicitada por la parte demandante por ser la más alta que el principio de justicia rogada permite imponer: 3.751 euros, obtenidos de la aplicación analógica del art. 40.1.b) LISOS en relación con los artículos 7 y 8.12 del mismo cuerpo legal, conforme a la posibilidad establecida en este sentido por la jurisprudencia de la Sala IV (SSTS 1975/2021, 269/2024 y 534/2024, entre



Código:

Firmado Por

URL de verificación

otras).

Visto lo expuesto y atendiendo a las disposiciones legales citadas y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Estimar íntegramente la demanda interpuesta por D^a frente a INEPRODES, S.L. declarando la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordada por INEPRODES, S.L. el pasado 24/06/2024 consistente en la reducción de la jornada laboral y del salario de D^a. en un diez con cincuenta por ciento (10,50 %), condenando a la demandada a reponer a D^a.

en su jornada a tiempo parcial de mil quinientas ochenta y ocho horas anuales (1.588 horas /año) con un promedio semanal de treinta y cinco horas y veintisiete minutos (35 horas y 27 minutos/semana), con un coeficiente de parcialidad del 90,90 % respecto de la jornada a tiempo completo y a abonar a D^a. la suma de 661,42 euros en concepto de diferencias salariales derivadas de la vigencia de la medida y una indemnización de 3.751,00 euros por la vulneración del Derecho Fundamental a la indemnidad de la demandante ocasionado.

Si bien el presente procedimiento termina por sentencia firme conforme al art. 138 LRJS, al acumularse una pretensión de resarcimiento de daños por vulneración de Derechos Fundamentales, contra la misma, EXCLUSIVAMENTE RESPECTO DE LA ACCIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, cabe recurso de Suplicación ante el TSJ en los términos de los arts. 190 y siguientes LRJS.

Así por esta mí Sentencia, cuyo original se archivará en el Libro de Sentencias, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. - Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Magistrada-Juez que la suscribe estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha, de lo que yo, la Secretaria, doy fe.



Código:

Firmado Por

URL de verificación