



Administración  
de Justicia

**JUZGADO DE LO SOCIAL N° 11  
MADRID**

C/ HERNANI, 59, 1°

91 4935302 - 78

**N° AUTOS: DEMANDA 714 /2008**

**MATERIA: ORDINARIO**

**CEDULA DE NOTIFICACION**

En los autos 714 /2008 , seguidos en este Juzgado a instancia de VANESA CANO MORALES contra CAPRABO SA, SUPERMERCADOS PICABO SLU , sobre reclamación por procedimiento ORDINARIO , con esta fecha se ha dictado resolución, cuya copia literal se adjunta, advirtiéndose que el recurso procedente contra la misma es el referido en la resolución que se notifica.

(ADVERTENCIA: Se hace saber al receptor que ha de cumplir el deber público que se le encomienda; que puede ser sancionado con multa de 12,02 a 120,20 euros si se niega a la recepción, o no hace la entrega a la mayor brevedad; que ha de comunicar al órgano judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado, y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen, art. 57 LPL).

Y para que sirva de notificación en forma a Vd. expido y firmo la presente cédula.

MADRID , a treinta de septiembre de dos mil ocho .

**EL/LA SECRETARIO JUDICIAL**



VANESA CANO MORALES  
CAPRABO SA  
PICABO SA



Madrid

Pág. : 1

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM.11  
C/HERNANI, 59, 3º  
28020, MADRID

ES COPIA

Nº AUTOS: DEMANDA 714 /2008  
SENTENCIA NUM:302/08  
ES

En la ciudad de MADRID a treinta de septiembre de dos mil ocho .

D. SEGISMUNDO CRESPO VALERA Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 11 del Juzgado y localidad o provincia MADRID tras haber visto los presentes autos sobre ORDINARIO entre partes, de una y como demandante D./Dª. VANESA CANO MORALES , que comparece asistido del Letrado Andres Julio Lopez Rodriguez y de otra como demandado CAPRABO SA, SUPERMERCADOS PICABO SLU, que comparecen asistidos por la Letrada Sonia Garcia Besnard, ha dictado la siguiente.

#### SENTENCIA

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 04-06-08 tuvo entrada en este Juzgado la demanda formulada por D/Dª VANESA CANO MORALES contra CAPRABO SA Y PICABO, SA, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos suplica se dicte sentencia con los pedimentos que constan en el súplico de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por resolución de fecha 05-06-08, se señaló para la celebración de los actos de conciliación, y, en su caso juicio, la audiencia del día 17-09-08, en cuyo acto se ratificó la parte actora, oponiéndose la demandada, practicándose las pruebas declaradas pertinentes según consta en acta, quedando el juicio concluso y visto para sentencia, una vez que las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Dña Vanesa Cano Morales trabaja para la empresa demandada CAPRABO S.A. como cajera, desde 17 de abril de 1.999, percibiendo un salario de 949,20 euros brutos con prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO.- Presta sus servicios en el centro de trabajo Eroski Center de Fuenlabrada.

TERCERO.- Tiene una hija, Marta, nacida el 13 de diciembre de 2.007.

Pág.: 1



Madrid

CUARTO.-Con fecha 1 de abril de 2.008 solicita de la empresa reducción de su jornada de trabajo a 35 horas semanales, para atender el cuidado directo de su hijo menor de 8 años, con inicio de la reducción el 10 de mayo de 2007, concretando el horario en los siguientes términos:

- Lunes a Viernes: de 9 a 15 horas.
- Sábados: de 9 a 14 horas.

QUINTO.-La empresa le contesta el 5 de mayo de 2008, accediendo a su reducción de jornada de 40 horas a 35 horas semanales, pero no está de acuerdo con la distribución horaria propuesta por la actora y, le ofrece la posibilidad de reducir su horario en turno fijo de tarde.

SEXTO.-La actora desarrollaba una jornada rotativa, una semana de mañana y otra de tarde.

SEPTIMO.-En el centro de trabajo hay 8 personas que hacen labores de Caja y reposición. De las 8, una está de baja por maternidad. Del resto, dos están en turno fijo de mañana: Una por reducción de jornada por guarda legal y otro, proveniente de Alcosto, que tenía reconocido el turno fijo de mañana.

OCTAVO.-Su esposo, Alfredo Samper Horo, presta servicios en Salvesen Logística, con horario de 15,00 a 23,00 horas de lunes a sábado.

NOVENO.-En la localidad de Fuenlabrada, Picabo tiene 9 tiendas.

DECIMO.-La empresa abre tres cajas por la tarde y tres por la mañana; los sábados suele abrir cuatro cajas mañana y tarde. Hay una persona que repone yogures... Y que puede ser adscrita a Cajas. En total, el n° de personas disponibles para Caja son nueve.

UNDECIMO.-Hay días- los menos- en que se abren dos cajas por las tarde.

DUODECIMO.-Celebrado el acto de conciliación, finalizó sin avenencia.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En incumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, los hechos declarados probados en la relación fáctica precedente se deducen de la documental aportada, y de los testimonios depuestos en el acto del juicio.

SEGUNDO.- A los efectos de encuadrar adecuadamente los términos del debate aquí planteado, el objeto de la presente litis no estriba en determinar el derecho de la actora a la reducción de jornada, como se pone de

Pág.: 2



Madrid

manifiesto en la comunicación de la empresa de fecha 5-5-08

por la que la empresa accede a la solicitud, de fecha 1-4-8, de reducción de su jornada laboral de 40 a 35 horas. Tampoco se discutió por la empresa demandada el derecho que asiste a la trabajadora para fijar el concreto horario reducido que pretende.

El objeto de la presente litis estriba en determinar si este derecho de la actora alcanza a modificar los turnos que tenía la demandante (rotativos de lunes a sábado). Solicita que el horario sea de lunes a sábado, en turno fijo de mañana", cuando su jornada ordinaria es de lunes a sábado, en turnos rotativos de mañana y tarde.

**TERCERO.-** Planteado el debate en estos términos, hemos de traer a colación en primer lugar, la base jurídica en la que debemos sustentar la solución que debemos dar al conflicto planteado.

El art. 37 del E.T. recoge el derecho a la reducción de jornada en los siguientes términos:

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella".

Y su apartado 6º., redactado conforme a lo dispuesto en el artículo 2º.3 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, señala que tanto la duración de la reducción de jornada como su concreción horaria, corresponden al trabajador:

"La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral".

La reciente Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, introduce el apartado 8 en el art. 34 del E.T., manteniendo la literalidad de los apartados 6 y 7 del art. 37 E.T.

"8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los

Pág.: 3



Madrid

términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella".

La jurisprudencia que sobre la cuestión planteada en este pleito se ha pronunciado, (entre otras, Sent. De 20-07-00), puede sintetizarse en los siguientes términos:

Cuando la empresa no evidencie razones suficientemente justificadas para no acceder a la elección de la específica jornada adoptada o solicitada por el trabajador será ésta la que prospere, en tanto que cuando estas razones quedan demostradas y el trabajador no aduzca otras motivaciones de mayor significado o relevancia puede prosperar el horario propuesto por la empresa, todo ello siempre dentro de los parámetros de buena fé en la actuación tanto empresarial como del trabajador.

La Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia de 11-12-2001 establece que: " En principio la concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho de la trabajadora que sólo en supuestos excepcionales ha de decaer como en el caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fé o manifiesto quebranto para la empresa".

El T. Constitucional en su reciente Sentencia de quince de enero de 2007 aborda la dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 L.E.T. y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE) estableciendo que dicha dimensión constitucional ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el precepto legal que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada ni establece si, en su determinación, deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigidas a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

La detallada valoración que hace esta Sentencia de la proyección que este derecho tiene desde el punto de vista del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, concluye que a la hora de enjuiciar y resolver sobre este derecho a la reducción horaria y fijación de la jornada, no puede limitarse a las consideraciones de estricta legalidad derivadas de la interpretación de la expresión "dentro de su jornada ordinaria" utilizada por el apartado 6 del art. 37 del E.T., sino que, como hemos dicho con anterioridad, han de ponderarse las circunstancias concurrentes, para hacer compatibles los intereses en juego.

**CUARTO.-** Siguiendo esta doctrina, hemos de partir, por tanto de las circunstancias concurrentes en el presente caso y de una interpretación flexible del concepto de jornada ordinaria.

Y, a la vista de la prueba practicada, estas circunstancias



son las siguientes:

1°.-Los sábados son el día de mayor venta de la empresa -argumento utilizado por la empresa en otras ocasiones- pero en el caso de Autos, la actora no excluye dicho día de la concreción horaria planteada.

2°.-El marido de la actora trabaja en turno de tarde, en su empresa por lo que el cuidado del menor no podría hacerse efectivo, los días en que la demandante realizase turno de tarde.

3°.-Las necesidades organizativas de la empresa quedan afectados en alguna medida, puesto que el hecho de que existan ya dos personas que tengan turno fijo de mañana, la concesión a la actora de dicho turno de mañana obligaría a asignar con carácter fijo al turno de tarde, otros tres trabajadores, rotando solamente un trabajador o dos. Si se asigna a Caja el que está reponiendo libre de servicio.

Puede, la empresa como ya hemos señalado en otras ocasiones, ejercer sus facultades organizativas para reasignar personal de otras tiendas (tiene nueve en Fuenlabrada) o incluso reasignar personal de la tienda de la actora a otros Centros de Fuenlabrada para hacer posible una razonable rotación de turnos.

4°.-Pero, de cualquier modo, las consecuencias que pudieran derivarse del reconocimiento del derecho de la actora al turno fijo de mañana, mientras durase esta situación, como la asignación de trabajadoras a turno fijo de tarde, debe ceder ante la finalidad constitucionalmente protegida de protección y cuidado del menor de ocho años. Y en ésta línea, hemos de ser cuidadosos a la hora de exigir una adecuada y real acreditación de que ésta es la finalidad que se pretende con una reducción de jornada - la mínima- y no la de conseguir un turno fijo, en beneficio de la trabajadora, ya que esta no es la finalidad de la norma legal.

Al ser acreditado en el presente caso que con la asignación de la actora a un turno fijo de mañana se cumple con la finalidad protectora del menor, conciliando la vida familiar y laboral de la actora, de este modo, los intereses en juego, procede estimar la demanda.

QUINTO.-Contra esta Sentencia no cabe interponer recurso alguno (art. 138 bis de la L.P.L.).

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

#### FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por Dña Vanesa Cano Morales contra CAPRABO S.À Y PICABO S.L.U. sobre

Pág.: 5



Madrid

reconocimiento de concreción horaria en reducción de jornada, debo declarar y declaro el dercho de Dña Vanesa Cano Morales a concretar la reducción de jornada en horario de lunes a sábado: en jornada fija de mañana de 9 a 15 horas, de lunes a viernes, y de 9 a 14 los sábados condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por tal declaración.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella no cabe interponer recurso alguno.

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

**PUBLICACIÓN.**- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez D. SEGISMUNDO CRESPO VALERA, que la suscribe en la Sala de Audiencias de este Juzgado. Doy fe.

