

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-  
JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 3 DE ALMERÍA  
Sentencia 45/2019, de 30 de enero de 2019

Rec. n.º 1545/2018

#### SUMARIO:

**Zara España, S.A. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** Cierre de uno de los centros de Almería (sin presentar prueba alguna que acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) con ofrecimiento a las trabajadoras con reducción de jornada de la posibilidad de quedarse en otra tienda de la ciudad, modificando su concreción horaria a fin de que trabajaran los fines de semana, siendo la alternativa el traslado a la localidad de Roquetas de Mar (distante 25 km) en las mismas condiciones que tenían. La explicación ofrecida por la empresa consistente en afirmar que el mayor volumen de ventas se concentra en los fines de semana, no justifica por sí sola que las actoras no pudieran prestar sus servicios en el otro centro disponible en la ciudad de Almería, ya que lo habitual en las tiendas que se hallan ubicadas en centros comerciales de las grandes ciudades es que las ventas aumenten de una forma considerable los fines de semana, sin que pueda obviarse que la tienda en donde trabajaban las actoras antes de que cerrara también se encontraba dentro de un centro comercial y donde han sido trasladadas ocurre lo mismo. Nos encontramos, por tanto, ante una decisión empresarial motivada solo por el hecho de que las demandantes tenían reducida su jornada por cuidado de hijos menores de edad con una concreción horaria determinada, pues solo trabajaban los viernes por la mañana y un sábado al mes, y como a la empresa le interesaba que tuvieran una mayor disponibilidad horaria los fines de semana y las actoras no quisieron aceptar la propuesta de la entidad demandada, esta decidió, a diferencia de las otras trabajadoras que sí habían transigido con la petición empresarial, trasladarlas a un centro de trabajo que dista 25 km del anterior, lo cual dificulta el ejercicio de su derecho a la conciliación personal, familiar y laboral. Esta actitud ha de considerarse discriminatoria por razón de sexo y circunstancias personales en relación con los otros trabajadores a los que sí se les ha permitido quedarse en la ciudad de Almería por no tener reducción de jornada o por modificar su concreción horaria, e incluso es vulneradora del derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24 de la CE a través de la llamada garantía de indemnidad, que prohíbe el ejercicio de cualquier represalia por parte de la empresa contra sus trabajadores por el legítimo ejercicio de sus derechos. Por todo ello, procede declarar nula la decisión empresarial, al vulnerar los derechos fundamentales de las trabajadoras, con condena a la reposición de las actoras en las condiciones laborales que tenían con anterioridad al cambio de centro de trabajo, lo que implica la reincorporación a la otra tienda de Almería, así como al abono a cada una de ellas de una cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales.

#### PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 14.  
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 37.6 y 7 y 41.  
Ley 36/2011 (LRJS), arts. 138.7 y 183.  
RDLeg. 5/2000 (TRLISOS), arts. 8.12 y 40.1 c).

#### PONENTE:

*Don Juan Carlos Aparicio Tobaruela.*

#### SENTENCIA

En Almería a treinta de enero del dos mil diecinueve.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Aparicio Tobaruela, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Almería y su Provincia, el juicio promovido en materia de Modificación sustancial condiciones laborales por D.ª Maite y D.ª Margarita representadas por la Graduado Social D.ª MARIA DEL CARMEN RIOS SANCHEZ frente a la empresa DIRECCION000 . representada por el Letrado D. JUAN CARLOS LAGO SUAREZ y el MINISTERIO FISCAL.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **Primero.**

Con fecha 26/6/18 se presentó en el Decanato de los Juzgados de Almería, la demanda suscrita por D.ª Maite , que correspondió por turno de reparto a este Juzgado de lo Social, y en la que, tras los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, suplicaba se dictase sentencia en la que se acogieran sus pretensiones.

#### **Segundo.**

Admitida la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto del juicio, con anterioridad a dicha fecha mediante auto de 3-12-18 se acordó que se acumulara a este procedimiento los autos nº 1545/18 seguidos en este Juzgado por D.ª Margarita contra la misma empresa demandada.

#### **Tercero.**

Llegado el día y hora señalado para el acto del juicio, este se suspendió por falta el informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, señalándose como nueva fecha el 29-1-19 a las 11,20 horas, día en el que se celebró el acto del juicio al mismo comparecieron las partes y defensores que constan en la grabación recogida en soporte informático. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda con las aclaraciones pertinentes, contestando a la misma la parte demandada compareciente, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, y solicitándose en conclusiones sentencia de conformidad a sus pretensiones, como consta en el acta levantada, quedando los autos a la vista para dictar sentencia.

### **HECHOS PROBADOS**

**1.-** Las actoras, D.ª Maite y D.ª Margarita , cuyas demás circunstancias personales constan en autos, vienen prestando sus servicios para la empresa DIRECCION000 , dedicada a la actividad del comercio, en el centro de trabajo Parque Comercial " DIRECCION001 " (tienda nº NUM003 ) de la localidad de DIRECCION002 (Almería), con una antigüedad y categoría profesional que para cada una de ellas viene reflejadas en las respectivas demandadas acumuladas en este procedimiento.

**2.-** Ambas demandantes prestaban trabajaban en el centro de trabajo que tenía la empresa demandada en el Centro Comercial " DIRECCION003 " de Almería (tienda nº NUM004 ) hasta que la empresa DIRECCION000 decidió cerrar el mismo en el mes de octubre del año 2018.

**3.-** La demandante D.ª Maite tiene dos hijas menores de edad nacidas el NUM000 -10 y el NUM001 -15 y por ello desde el mes de abril del año 2011 tiene reducida su jornada laboral a 29 horas semanales (jornada ordinaria de 35 horas semanales) con la siguiente concreción horaria:

Lunes: De 7,00 a 15,30 horas.

Martes: De 16,00 a 22,30 horas.

Miércoles: Descanso.

Jueves: De 8 a 13 horas y de 18,30 a 22,30 horas.

Viernes: De 10,30 a 16,30 horas.

Además una semana al mes en vez de trabajar los martes y dos horas menos los viernes presta servicios el sábado con un horario de 10 a 14 horas y de 18 a 22,30 horas.

**4.-** La actora D.<sup>a</sup> Margarita tiene un hijo menor de edad nacido el NUM002 -14 y por ello desde el mes de abril de 2016 tiene reducida su jornada laboral a 24 horas semanales (jornada ordinaria de 30 horas semanales) con la siguiente concreción horaria:

Lunes: De 10,00 a 14,00 horas.

Martes: De 10,00 a 14 horas.

Miércoles: De 16,30 a 22,30 horas.

Jueves: De 16,30 a 22,30 horas.

Viernes: De 10,30 a 14,30 horas.

Además una semana al mes en vez de trabajar los miércoles presta servicios el sábado con un horario de 16,30 a 22,30 horas.

**5.-** La empresa DIRECCION000 tenía tres centros de trabajo en la provincia de Almería: Uno en el Centro Comercial " DIRECCION003 " ubicado en la Avenida DIRECCION003 de la ciudad Almería, otro en el PASEO000 de la misma ciudad de Almería y un tercero en el "Parque Comercial DIRECCION001 " de la localidad de DIRECCION002 (Almería).

En el mes de octubre (día 25) dicha empresa decidió cerrar el centro de trabajo del Centro Comercial " DIRECCION003 " y abrir una nueva tienda en el Centro Comercial " DIRECCION004 " de Almería, recién inaugurado, y que dista unos 1,9 kilómetros del C. C.C. " DIRECCION003 "

**6.-** En el centro de trabajo del C.C. " DIRECCION003 " prestaban servicios en las tiendas de las diferentes marcas del grupo " DIRECCION000 " al menos 43 trabajadores, de las cuales 16 trabajadoras tenían reducida su jornada laboral por cuidado de hijos menores de edad.

**7.-** Las trabajadoras del Centro Comercial " DIRECCION003 " que no tenían reducción de jornada fueron reubicadas en el Centro Comercial " DIRECCION004 " y a las trabajadoras que tenían reducción de jornada se les ofreció la posibilidad de modificar su concreción horaria a fin de que pudieran trabajar los fines de semana (fundamentalmente viernes por la tarde y sábados) que es cuando se preveía un mayor afluencia de público y de volumen de ventas o en su caso serían enviadas a los centros sitios en el PASEO000 o al Parque Comercial " DIRECCION001 " de la localidad de DIRECCION002 , que dista unos 25 kilómetros de del centro de trabajo que se iba cerrar.

**8.-** En fecha 11-10-18 la empresa demandada comunicó por escrito a cada una de las demandantes su traslado a la tienda nº NUM003 sita en el Parque Comercial " DIRECCION001 " de la localidad de DIRECCION002 (Almería) con efectos del día laboral siguiente a que se produjera el cierre de la tienda nº NUM004 del Centro Comercial " DIRECCION003 " de Almería alegando como motivo de dicho cambios la necesidad de mantener la posición competitiva de la empresa, favorecer la repuesta a las exigencias de la demanda de nuestros clientes, así como mejorar el balance de ventas frente a gastos.

En dichas comunicaciones escritas se indicaba a las demandantes que se le mantendrían sus actuales reducciones de jornadas y concreciones horarias, así como que si consideraban que tal variación les perjudicaba tendrían derecho, conforme a lo dispuesto en el art 41 del ET , a rescindir sus contratos de trabajo y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

**9.-** Además de a las dos actoras la empresa DIRECCION000 remitió a otras 6 trabajadoras, que tenían reducida su jornada de trabajo por cuidado de hijos menores y que prestaban servicios en la tienda nº NUM004 , cartas de idéntico contenido en las que les comunica su decisión de trasladarlas a la tienda nº NUM005 de DIRECCION002 (4 trabajadoras) o la ubicada en el PASEO000 (dos trabajadoras).

**10.-** En el mes de enero del presente año prestaban servicios en la tienda del Centro Comercial " DIRECCION004 " 47 trabajadores, de los cuales 43 que procedían de la tienda nº NUM004 (Centro Comercial DIRECCION003 ), 2 de la tienda nº NUM006 ( PASEO000 ) y otros 2 de la tienda nº NUM003 (Parque Comercial DIRECCION001 ).

Además la empresa ha realizado nuevas contrataciones de trabajadores para prestar servicios en la tienda abierta en el nuevo centro comercial.

**11.-** Con anterioridad a la apertura de la nueva tienda la actora D.ª Maite estuvo trabajando en la preparación de la misma los días 15, 16, 17, 18, 19 y 20 de octubre y luego siguió trabajando en dicha tienda los días 25, 26, 27, 29, 30 y 31 de octubre, siendo posteriormente trasladada a la de DIRECCION002 .

Por su parte la demandante D.ª Margarita también trabajó en la nueva tienda los días 18, 19, 22, 23 y 24 de octubre y después siguió trabajando en la misma tienda los días 25, 26, 27, 29, 30 y 31 de octubre, siendo a continuación trasladada a la de DIRECCION002 .

**12.-** En la tienda del Centro Comercial " DIRECCION004 " hay una mayor afluencia de público y un incremento del volumen de ventas durante los fines de semana (viernes por la tarde y sábado) al igual que suele suceder en todas las tiendas que están ubicadas en centros comerciales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### Primero.

Las actoras pretenden con las dos demandas acumuladas en este procedimiento que se declare nula la decisión adoptada por la empresa DIRECCION000 de trasladarlas del centro de trabajo en donde prestaban sus servicios en la ciudad de Almería a otro ubicado en la localidad de DIRECCION002 (Almería) condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a reincorporarlas en la nueva localización de sus centros de trabajo en las mismas condiciones de trabajo que tenían en cuanto a las jornadas y concreción horaria de éstas con anterioridad a la fecha de la decisión de modificación, así como a abonar a cada una de ellas la cantidad de 6.251 euros, en concepto de daño moral por la vulneración de sus derechos fundamentales, porque entienden que dicha medida constituye una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que carece de causa justificada y que se ha adoptado sin cumplir las formalidades legales exigidas para este tipo de supuestos, viniendo motivada con la única finalidad de impedir sus derechos a conciliar la vida personal, familiar y laboral, lo cual supone violar el derecho a la igualdad de trato y el derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales ( artículo 14 CE ). Por su parte la mercantil DIRECCION000 , aun reconociendo que nos hallamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las demandantes, se ha opuesto a la pretensión de la mismas alegando que la decisión de cambiarlas de centro de trabajo desde la tienda del Centro Comercial " DIRECCION003 " de Almería a la tienda del Parque Comercial " DIRECCION001 " de la localidad de DIRECCION002 (Almería) esta justificada porque se ha procedido al cierre del centro de trabajo en el que prestaban sus servicios y en vez de extinguir sus contratos de trabajo se ha optado por reubicarlas en otra tienda diferente, siendo imposible que dicha reubicación se produjera en la nueva tienda abierta en el Centro Comercial " DIRECCION004 " , inaugurado a finales del mes de octubre del año 2018 en el que se preveía que la mayor afluencia de público y volumen de ventas se iba a producir los fines de semana (viernes tarde y sábados) por lo que necesitaban trabajadores con un perfil determinado para atender a esa clientela en los momento de mayor actividad, esto es una disponibilidad para trabajar los fines de semana, lo cual no era posible con respecto a las demandantes las cuales solo prestaban servicios los viernes por las mañanas (primera) o hasta las 16,30 horas (segunda). y un sábado al mes.

Planteada la litis en estos términos y dado que las actoras interesan la nulidad de la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo por entender que la misma vulneraría el art 14 de la Constitución al ser discriminatoria entraría en juego el principio de inversión de la carga de la prueba consagrado tanto en el art 96 como en el art. 181.2 de la LRJS , precepto este último cuyo tenor literal es el siguiente: "En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Ello significa que corresponde al trabajador presentar indicios suficientes que

hagan presumir al Juzgador que la decisión adoptada por la empresa pudiera tener una finalidad atentatoria contra sus derechos fundamentales, mientras que es la parte demandada la que tiene que probar que su decisión está justificada o al menos que es ajena a la finalidad antes referida.

En el presente supuesto las actoras ponen de relieve en sus demandas que tras el cierre de la tienda del Centro Comercial " DIRECCION003 " todos los trabajadores que prestaban sus servicios en la misma han sido reubicados en la nueva tienda abierta Centro Comercial DIRECCION004 , que es un centro comercial de nueva apertura y que dista 1,9 kms del anterior, a excepción de las trabajadoras que se encuentran en situación de reducción de jornada, a las que se les ha prohibido trabajar en la nueva tienda a menos que renunciaran, o bien a su reducción de jornada o bien a su concreción horaria, y en el supuesto de que no aceptaran serían enviadas al centro de trabajo sito en PASEO000 (de previsible cierre a corto/medio plazo) o al situado en Gran DIRECCION002 (distante 25 km del actual) ofreciéndoles una salida indemnizada a 20 días por año de servicio. Ante dicha situación de las 16 trabajadoras del C.C. DIRECCION003 que tenían reducida su jornada de trabajo, 8 aceptaron las condiciones impuestas por la empresa y están trabajando actualmente en el nuevo centro comercial y las otras 8 trabajadoras se negaron, motivo por lo que fueron trasladadas al Parque Comercial " DIRECCION001 " (6 trabajadoras, incluidas las dos demandantes) y a la tienda del PASEO000 (dos trabajadoras). Pues bien dicho extremo ha sido acreditado por la parte actora tanto a través de los dos informes de la IPT obrante en autos como de la prueba testifical practicada en el acto del juicio consistente en la declaración de la Presidenta del Comité Intercentros de la entidad demandada, y no solo eso sino que también se ha podido demostrar que en el mes de enero del presente año prestaban servicios en la tienda del Centro Comercial " DIRECCION004 " 43 trabajadores que procedían de la tienda nº NUM004 (Centro Comercial DIRECCION003 ), 2 de la tienda nº NUM006 ( PASEO000 ) y otros 2 de la tienda nº NUM003 (Parque Comercial DIRECCION001 ), y que también han sido contratados a nuevos trabajadores para prestar servicios en la nueva tienda.

Por todo ello considero que la parte actora ha presentado indicios más que suficientes para presumir que la decisión adoptada por la entidad demandada de cambiarlas de centro de trabajo pudiera venir motivada única y exclusivamente por el hecho de tener reducida su jornada de trabajo por razones de guarda legal de hijos menores de edad, lo que vulneraría tanto el art 14 de nuestra Constitución por ser discriminatoria como el art 24 de la Constitución al entender que nos podíamos encontrar ante una represalia de la empresa por no haber aceptado las trabajadoras las condiciones impuestas por la empresa para poder trabajar en la nueva tienda y por ello han sido castigadas trasladándolas a un centro de trabajo que dista unos 25 kms de su domicilio, lo cual dificulta la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, por lo que corresponde a la empresa DIRECCION000 acreditar que la decisión tomada está plenamente justificada y es totalmente ajena a una conducta vulneradora de los derechos fundamentales de las trabajadoras.

## Segundo.

Pues bien como ya hemos dicho anteriormente la empresa demandada a la hora de contestar la demanda se ha limitado a indicar que las razones por las cuales las demandantes fueron trasladadas del centro de trabajo C.C. " DIRECCION003 " a la tienda del Parque Comercial " DIRECCION001 " es el cierre del primer centro de trabajo y la necesidad de reubicar a todo el personal que trabajaba en el mismo sin que las demandantes reunieran un perfil adecuado para prestar sus servicios en la nueva tienda abierta en el C.C. " DIRECCION004 " que exige una amplia disponibilidad de horarios durante los fines de semana en los que hay una mayor afluencia de público y se concentran una gran parte de las ventas, perfil que no reunían las demandantes al tener una reducción de jornada con concreción horaria que les impedía trabajar todos los fines de semana. Por lo que de lo que trata ahora es determinar si ello es causa suficiente para justificar el cambio de centro de trabajo de las demandantes.

En el presente caso es un hecho conocido y notorio en Almería, que como consecuencia de la apertura de un nuevo centro comercial en la ciudad a finales del mes de octubre del año 2018, la empresa demandada decidió trasladar todas las tiendas de las diferentes marcas del grupo " DIRECCION000 " que tenía en el C.C. " DIRECCION003 " al nuevo centro comercial ( DIRECCION004 ) en unas dependencias mucho más extensas a las que tenía con anterioridad, por lo que en principio con el cambio de ubicación se necesitaría a más personal, pero en las comunicaciones escritas entregadas a las demandantes el día 11-10-18 no se explicaban las razones que habían motivado el cierre de sus tiendas en un centro comercial y el traslado al de nueva apertura ni tampoco el porque cuando la mayoría de los trabajadores del C.C. " DIRECCION003 " habían pasado a prestar servicios en las nuevas tiendas ubicadas en el C.C. " DIRECCION004 " y solo unas pocas trabajadoras habían sido reubicadas en

el Parque Comercial " DIRECCION001 " de DIRECCION002 y en la tienda del centro de Almería, ya que se le limitaba a indicar que la causa que motiva dichos cambios es "la decisión de la Dirección de mantener la posición competitiva de la empresa, favorecer la respuesta a las exigencias de la demanda de nuestros clientes, así como mejorar el balance de ventas frente a gastos". Pero es que además en el acto del juicio tampoco se ha presentado prueba alguna para tratar acreditar que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a las que hace referencia el art 41 del ET que justificaran el cierre del centro de trabajo, ni tampoco sobre el porque las demandantes fueron cambiadas a un centro de trabajo que dista unos 25 kms de donde estaban prestando sus servicios en vez de hacerlo a otro en la misma ciudad de Almería localizado a menos de 2 kilómetros de distancia, salvo el documento nº 2 que la empresa llama "mapa de calor" donde se refleja que en el C.C. " DIRECCION004 " el mayor volumen de ventas se concentra en los fines de semana (viernes tardes y sábados), cuestión esta que no justifica por si sola que las actoras no pudieran prestar sus servicios en el nuevo centro comercial, porque lo habitual en las tiendas que se hallan ubicadas en centros comerciales de las diferentes ciudades las ventas aumentan de una forma considerable los fines de semana, sin que podamos olvidar que la tienda en donde trabajaban las actoras también se encontraba dentro de un centro comercial y donde han sido trasladadas ocurre lo mismo, sin que por otro lado la empresa demandada haya desarrollado actividad probatoria encaminada a demostrar que necesitaban mas personal en el Parque Comercial " DIRECCION001 " y que todo el personal del C.C. " DIRECCION003 " no podía ser reubicado el "C.C. DIRECCION004 ", sino al contrario pues de los informes de la IPT obrantes en autos se deduce que dos trabajadores del Parque Comercial " DIRECCION001 " han sido trasladados al nuevo centro comercial de Almería, y de la declaración de la Presidenta del Comité Intercentros de DIRECCION000 se desprende que la entidad demandada ha contratado a personal nuevo para atender las necesidades del C.C. " DIRECCION004 " al tener unos locales de una mayor extensión de los que disponían en C.C. " DIRECCION003 ".

En definitiva nos encontramos antes una decisión empresarial motivada solo por el hecho de que las demandantes tenían reducida su jornada por cuidado de hijos menores de edad con una concreción horaria determina ( art 37 6 y 7 del ET ) pues solo trabajaban los viernes por la mañana y un sábado al mes y como a la empresa le interesaba que tuvieran una mayor disponibilidad horaria los fines de semana (tres sábados al mes según la testigos) y las actoras no quisieron aceptar la propuesta de la entidad demandada, está decidió, a diferencia de las otras trabajadoras que si habían transigido con la petición empresarial, trasladarlas aun centro de trabajo que dista unos 25 kilómetros del anterior centro de trabajo lo cual dificulta el ejercicio de su derecho a la conciliación personal, familiar y laboral de la mujer trabajadora ha de considerarse como discriminatoria por razón de sexo y circunstancias personales ( art 14 de la Constitución ) en relación con los otros trabajadores a los que si le ha permitido quedarse en la ciudad de Almería por no tener reducción de jornada o por modificar su concreción horaria, e incluso vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el art 24 de la Constitución a través de la llamada "garantía de indemnidad" que prohíbe el ejercicio de cualquier tipo de represalia por parte de la empresa contra sus trabajadores por el legítimo ejercicio de sus derechos por parte de estos. Efectivamente y en cuanto a la discriminan, la normativa vigente, comenzando por el artículo 39.1 del Texto Constitucional, que establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, en relación con la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 31 de marzo de 1992 ( LCEur 1992, 1427), sobre el cuidado de los niños y de las niñas que postula la compatibilidad de las responsabilidades profesionales, familiares y de educación derivadas de tal cuidado, fomentando una política global destinada a hacer compatible el ejercicio de dichas responsabilidades, considerando como esencial fomentar el bienestar de los niños, de las niñas y de las familias, velando por que sean satisfechas las necesidades de todos ellos teniendo en cuenta que las responsabilidades derivadas del cuidado y de la educación de los niños y de las niñas subsisten durante todo el período de escolarización, especialmente durante la primera infancia; estableciendo en su artículo 2.3) que los Estados deberán adoptar iniciativas para que el entorno, la estructura y la organización del trabajo se adapte a las necesidades de los trabajadores con hijos y para la participación de los hombres y de las mujeres en las responsabilidades profesionales, familiares y educativas derivadas del cuidado de los niños y de las niñas.

Además, la Decisión del Consejo, de 19 de enero de 2001 ( LCEur 2001, 159), relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001, en su artículo 17 ordena a los Estados miembros, colaborando con los interlocutores sociales cuando proceda, que lleva a efecto políticas para conciliar el trabajo con la vida familiar, entre las que destaca la de horarios de trabajo flexibles, que redundan en beneficio tanto de los empresarios como de los trabajadores, revisten especial importancia para mujeres y hombres, considerando esencial alcanzar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, y la Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en

materia de igualdad entre mujeres y hombres para los años 2001 a 2005, subraya la importancia de una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida profesional y familiar.

Es indiscutible que los niños necesitan del cuidado y atención de sus padres, así como que, trabajando ambos fuera de la casa, es un claro factor de desestabilización de la familia la falta de un horario fijo al dificultar la organización de la vida cotidiana, el reparto de tareas y la concreción de la rutina diaria que coadyuva a la seguridad y tranquilidad de los niños en orden a su desarrollo integral.

Por otro lado el Tribunal Constitucional (Sentencias 3/2007 y 26/2011 , entre otras) reconocen el anclaje constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral vinculado tanto al derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales ( art. 14 CE ) como al mandato de protección a la familia y a la infancia ( art. 39 CE ); dimensión constitucional que "ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y posteriormente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo ello y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo cuarto del art 138.7 de la LRJS procede declarar nula la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de las demandantes al vulnerar sus derechos fundamentales, por lo procede condenar a la empresa DIRECCION000 a estar y pasar por esta declaración y a reponer a las actoras en las condiciones laborales que tenían con anterioridad al cambio de centro de trabajo y como en la actualidad no es posible volver a la tienda del C.C. " DIRECCION003 " al estar la misma cerrada procede la reincorporación en el C.C. " DIRECCION004 " de Almería en donde se han trasladado las diferentes marcas que integran el "Grupo DIRECCION000 ", sin que podamos olvidar por otro lado, que de la prueba documental presentada por las actoras en el acto del juicio (cuadrante del nuevo centro de trabajo, documento nº 1), ambas ya trabajaron el C.C. " DIRECCION004 " los días previos a la apertura del mismo el 25-10-18 y en los días posteriores hasta principios del mes de noviembre por lo que en un última instancia el traslado se produjo del C.C. " DIRECCION004 " al Parque Comercial " DIRECCION001 ".

### Tercero.

Por ultimo es necesario indicar que las dos demandas acumuladas en este procedimiento las actoras interesaban además que se condenara a la entidad demandada abonarles a cada una de ellas la cantidad de 6.250 € en concreto de indemnización de de daños y perjuicios morales causados por la vulneración de sus derechos fundamentales. Por su parte la entidad DIRECCION000 no se ha opuesto de una forma expresa a la cuantía reclamada por las trabajadoras, sino que se limitó a negar que la decisión empresarial violara los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Por lo tanto y una vez declarado que si existe esta vulneración de derechos fundamentales es necesario fijar el importe de la indemnización que le correspondería percibir a las demandantes partiendo de lo dispuesto en el art 183 de la LRJS que dispone en su nº 1 que cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados; añadiendo en el número siguiente que el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

En el presente supuesto de la lectura de las dos demandas acumuladas se desprende que las trabajadoras han acudido para valorar los daños han acudido al Texto Refundido de la de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE 8-8-00) y en concreto a los arts 8.12 y 40 b ). El primero de ellos considera como una infracción muy grave "Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del

empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación", mientras que el segundo, que en realidad no es el 40 b) sino el 40 1. c) sanciona las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales con tres tramos: a) grado mínimo: sanción de 6.251 a 25.000 euros; b) grado medio: sanción de 25.001 a 100.005 euros y; c) grado máximo: sanción de 100.006 euros a 187.515 euros.

Pues bien este modo calcular la indemnización por daños y perjuicios morales en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales ha sido admitido expresamente por la jurisprudencia mas recientes de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, entre otras sentencias en las de fechas 15/02/12 , 08/07/14 , 02/02/15 y 13/07/15 , al considerarlo un criterio idóneo y razonable. Por todo lo cual y como dentro del abánico de sanciones que prevé la LISOS para los supuestos de dsicriminación la parte actora acudido a la cuantía menor dentro del grado mínimo procede estimar íntegramente las demandas planteadas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación:

## FALLO

Que estimando íntegramente las demandas interpuestas por D.<sup>a</sup> Maite y D.<sup>a</sup> Margarita frente a la empresa DIRECCION000 debo declarar y declaro la nulidad de las decisiones adoptadas por la empresa demandada de cambiar de centro de trabajo a la demandantes, condenando a dicha empresa a estar y pasar por esta declaración y a reponer a las trabajadoras en las mismas condiciones laborales que tenían con anterioridad a la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo incluidas las reincorporaciones al centro de trabajo Centro Comercial " DIRECCION004 " de Almería con las reducciones de jornada y concreciones horarias que tenían reconocidas.

Igualmente debo condenar y condeno a la mercantil DIRECCION000 a abonar a cada una de las demandantes la cantidad de 6.250 € en concepto de indemnización de daños y perjuicios por la vulneración de sus derechos fundamentales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicándoseles que la misma no es firme y que contra ella cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social en el plazo de CINCO DIAS hábiles contados a partir del siguiente al de su notificación, siendo indispensable que al anunciar el recurso de suplicación , si es la parte demandada quien lo interpone, acredite haber consignado 300 Euros en BANESTO, sito en el Paseo de Almería s/n, oficina 3085, cuenta corriente núm. 0238000065154518.

Asimismo acredite haber consignado en la referida entidad bancaria en la cuenta corriente núm. 0238000065154518 el importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la reincorporación, o en su caso, la extinción de la relación laboral, y para el caso de que el empresario no optase por la readmisión, la consignación en el anterior número de cuenta de la cantidad objeto de indemnización , pudiendo sustituirse estas dos últimas cantidades por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista, determinando la no aportación e los resguardos el que se tenga por desistido al recurrente.

Así por esta mi Sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por SS., estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.