



Jutjat Social núm. 21 de Barcelona

Avinguda Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 7 - Barcelona
08075 Barcelona

Tel. 938874547

Fax: 938844926

A/e: social21.barcelona@xij.gencat.cat

NIG 0801944420168048125

**Drets conc. vida personal, familiar i laboral rec. legal o convencionalment
1029/2016 A**

Matèria: Conciliació vida personal, familiar i laboral

SENTÈNCIA NÚM. 237/2017

Barcelona, 12 de juliol de 2017.

Ramon Llèna Miralles, Magistrat titular del Jutjat Social nº 21 d'aquesta Ciutat, vistes les actuacions nº 1029/16, promogudes per **Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.** NIF: A08005795, en reclamació per **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, i considerant els següents,

I.- ANTECEDENTS

Primer.- El dia 29/12/2016 es va repartir a aquest Jutjat demanda subscrita per la part actora, en la que demanava es dictes Sentència per la que la nul·litat de la decisió empresarial materialitzada en correu electrònic de 12/12/2016, veneradora dels drets fonamentals de la demandat, amb condemna a una indemnització de 6.251€ i és declari el dret de la demandant a la reducció de jornada i concreció horària de 7 a 12 de dilluns a diumenge i descans segons quadrants de zona i línia.

Segon.- Admesa a tràmit i assenyalada data de judici, va tenir lloc el dia 22/02/2017 amb la compareixença de la part actora assistida per l'advocada Maria Angeles Ruiz Perez, i per la part demandada, Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A. representada i assistida per l'advocada Irene Gombau Cano. Iniciada la vista, en unitat d'acte, es varen formular les al·legacions, proposar i practicar les proves admeses, i exposar les conclusions que consten en l'enregistrament del judici.

Tercer.- En la tramitació d'aquest procediment s'han observat les prescripcions legals, excepte, en el seu cas, les relatives a terminis, que no han pogut complir-se pel volum d'assumptes repartits i acumulats que simultàniament es tramiten al Jutjat.

II.- FETS PROVATS

Primer.- La demandant ~~laborals en la prestació de serveis per la~~ ~~acredita les següents circumstàncies~~ empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.:

- Antiguitat des de
- Categoria professional de Agent d'atenció al client.
- Salari mensual de





Segon.- La demandant presta serveis a la línia zona del ferrocarril metropolita de Barcelona, en regim de jornada a temps parcial del 85% de la jornada ordinària, en horari de tancament de diumenge a dijous de 18:58 a 24:50 hores, els divendres i vigílies de festius de 18:58 a 2:50, i els dissabtes de 20:30 a 5:00 hores.

Tercer.- El dia la demandant va infantar una filla, essent l'altra progenitor, també treballador de Ferrocarril Metropolita de Barcelona, S.A. com a Agent d'atenció al client, i també a temps parcial del % de la jornada i en horari de tancament. El 12/12/2016 la demandant, mitjançant correu electrònic, va sol·licitar una reducció de jornada per guarda legal de la filla menor per a partir del dia 2 de gener en que es reincorporava a la feina, pretenent un canvi de torn per no coincidir en horaris amb la seva parella. L'horari interessat era el de 7 a 12.

Quart.- pare de la parella de la demandant, de 86 anys, pateix un deliri cognitiu per Alzheimer, amb pèrdua d'autonomia i risc d'auto-negligència.

Cinquè.- El mateix dia l'empresa responia a la demandant pel mateix conducte del correu electrònic, indicant-li que des del més de setembre no es podia canviar de torn per a realitzar reduccions de jornada, i que en tot cas hauria de sol·licitar la reducció dintre del seu torn i horari. La demandant va replicar indicant que reduir dins el mateix torn no els solucionava el problema perquè ningú es podia quedar amb la filla, responent l'empresa que en altres casos que s'havien pretès el canvi de torn també s'havia denegat.

Sisè.- L'actual categoria professional d'Agent d'Atenció al Client, és el resultat de la reconversió i integració de diferents categories prèvies per tal de crear una única categoria professional per al personal denominat d'explotació del metropolita de Barcelona que inclou el conjunt d'activitats inherents a estacions i trens, per tant integra les funcions des servei en estacions, tant informació com recepció de queixes o reclamacions, informació i report d'incidències, supervisió d'instal·lacions, participar en les accions de circulació i en la conducció de trens ja sigui en la modalitat automàtica o manual quant sigui precís, i la manipulació d'infraestructures de l'estació com els quadres locals d'enclavament o agulles, obertura o tancament d'estacions i instal·lacions.

Setè.- El treball dels Agents d'atenció al Client s'organitza en un escalafó únic, ordenat per antiguitat, per a tot el personal amb contracte a temps complet, que permet escollir lloc de treball quant es convoca per l'empresa, habitualment amb periodicitat de diversos anys, essent la darrera escollida de fa uns cinc anys. Paral·lelament hi ha un altre escalafó del personal amb contracte a temps parcial indefinit, o temporal de durada superior a 6 mesos amb el mateix criteri. Els nous ingressos s'incorporen al final de l'escalafó per ordre d'ingrés i en cas de coincidència per ordre de numero d'empleat. Els llocs de treball a temps complet i a temps parcial estan diferenciats, i organitzats per línia de metropolita i zona en cada línia, de manera que cada zona inclou diverses estacions, i les línies amb més estacions disposen de més zones, organitzant els torns i horaris en el si de cada zona, però donant prioritat, en tot cas, a la conducció de trens





per sobre de la de servei en estacions, i fent canvis puntuals de zona en cas de necessitats del servei.

Els torns de treball s'organitzen ordinàriament mitjançant la successió de dos torns a temps complert i un torn a temps parcial denominat torn de tancament, per a completar el total d'hores de servei del metropolità, que habitualment és de 4:30 a 1:00 hores, si bé hi ha torns a temps complert partits o a temps parcial que s'intercalen per a cobrir franges de majors necessitats de personal.

Vuitè.- Les vacants de llocs de treball produïdes per baixes es cobreixen mitjançant jubilats parcials i els rellevistes contractats a l'efecte, i quant el rellevat passa a jubilació total, el rellevista a temps parcial passa a jornada completa i a ocupar la vacant.

Novè.- Des del mes de setembre de 2016, l'empresa no admet canvis de torn en els supòsits de reducció de jornada per guarda legal, ja sigui de treballadors a temps complert o a temps parcial, exigint a més que la reducció de jornada sigui a l'inici del torn per tal de finalitzar a la mateixa hora tots els treballadors del torn corresponent.

Desè.- A gener de 2017 la plantilla d'Agents d'Atenció al Client a temps complert era de 975 i la de a temps parcial de 532, d'una plantilla total de més de 3.000 treballadors amb que compta l'empresa.

Onzè.- La demandant ocupa el nº 52 en l'escalafó d'Agents d'Atenció al Client, i la seva parella el nº 74 del mateix escalafó.

III.- FONAMENTS JURÍDICS

PRIMER.- Justificació dels fets provats.

Els fets que es declaren provats s'han deduït, conforme al que disposa l'artº 97.2 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, del contrast i valoració del conjunt dels distints mitjans de prova practicats i demés elements de convicció concurrents, no obstant, de forma preeminent o fonamental s'han obtingut en particular dels següents elements probatoris:

El primer resulta dels corresponents fets de la demanda que han estat expressament reconeguts per la part demandada.

El segon resulta dels fets de la demanda conformes per les parts.

El tercer resulta de la copia del llibre de família, del contracte de treball i posterior novació de , aportat per la part actora en el seu ram de prova, i de la impressió del correu electrònic corresponent, que aporten ambdues parts en el respectiu ram de prova.

El quart resulta del corresponent informe mèdic, sol·licitud de dependència, i informe d'assistència que aporta la part actora en el seu ram de prova.

El cinquè resulta de la impressió dels correus electrònics intercanviats, corresponents a tals comunicacions, que aporta la part demandada en el seu ram de prova.





El sisè resulta de les compatibles al·legacions en la vista, i la testifical practicada, així com del contingut de l'art. 30 del Conveni Col·lectiu publicat al bop de 14/4/2005 que e manté vigent en virtut de la clàusula de dret supletori, que incorporen tots els convenis, inclòs l'actual, que manté la vigència de les disposicions convencionals prèvies que no hagin estat modificades.

El setè resulta de les compatibles al·legacions en la vista, i la testifical practicada, així com del contingut de l'art. 30 del Conveni Col·lectiu publicat al bop de 14/4/2005 que e manté vigent en virtut de la clàusula de dret supletori, que incorporen tots els convenis, inclòs l'actual, que manté la vigència de les disposicions convencionals prèvies que no hagin estat modificades.

El vuitè resulta de la declaració testifical practicada en la vista.

El novè resulta de la declaració testifical practicada en la vista.

El desè resulta dels llistats d'escalafons d'Agents d'Atenció al Client aportats per la part demandada en el seu ram de prova, i de la declaració testifical efectuada en la vista.

L'onzè resulta del llistat-escalafó a temps parcial aportat per la part demandada en el seu ram de prova.

El document aportat per l'empresa com a nº 21, malgrat l'aparença i forma, ates el seu contingut, no se li atribueix el caràcter de prova documental, doncs d'una banda conforme a la l'art. 317 de la Llei d'enjudiciament civil, únicament tenen caràcter de prova documental les certificacions lliurades per funcionari públic encarregat del corresponent registre o arxiu. En cap cas es pot considerar com a document un certificat privat que constitueix una mera declaració de voluntat d'una persona que, si és part o integrant de la part (en persones plurals o jurídiques), constituirà prova d'interrogatori si és ratificat en el judici, o si és un tercer aliè al plet, tindrà caràcter de prova testifical impròpia si es ratificat en judici. En cas que no siguin ratificats a presència judicial, no tenen cap valor probatori i constitueixen una mera al·legació de part.

Per tant, el document 21 de la part demandada al foli 118 de les actuacions, no té eficàcia probatòria.

SEGON.- Concreció de l'objecte i elements del litigi.

Per conciliació, i a efectes de l'art. 37.6 de l'Estatut dels treballadors, hem d'entendre l'adaptació de les necessitats de dedicació laboral amb les necessitats familiars.

Així està configurat com un dret del treballador que pot exercir quant es donen les circumstàncies de tenir cura d'un fill menor de 12 anys. Per tant no estan subjectes a autorització prèvia de l'empresa, si bé l'exercici efectiu requereix la aquiescència de l'empresa en tant que titular de la potestat organitzativa de l'activitat laboral.

Les necessitats de dedicació laboral, es configuren en uns termes molt precisos, determinats per conceptes com jornada, torn de treball, i horari de treball, mentre que les necessitats de dedicació a la família tenen uns perfils molt difusos, que cada situació familiar exigeix configurar segons trets culturals, educacionals, i sobretot voluntat dels seus membres, que perceben les necessitats en cada cas i adopten o intenten adoptar els criteris d'organització que consideren més escaients.

En aquest cas, la demandant reballa a la mateixa empresa i torn de treball que la seva





parella, i precisa, tal i com va posar de manifests en la comunicació a l'empresa via correu electrònic, alternar el tron de treball amb la seva parella, per a tenir cura, entre els dos, de la filla menor, i en el seu cas també del pare de la parella amb limitacions d'autonomia.

L'Empresa no s'oposa a la reducció de jornada de la demandant, sempre que aquesta s'adeqüi als paràmetres establerts per la mateixa empresa, i concretament als establerts a partir del setembre de 2016, en el ben entès que amb anterioritat l'empresa es conduïa per altes criteris més flexibles. Tanmateix, això equival a que l'empresa s'oposa a la reducció de jornada de la demandant tal i com aquesta la pretenia, és a dir, amb una concreció horària que suposi un canvi de torn de treball.

Les raons de la denegació no es manifesten en les comunicacions via correu electrònic creuades entre empresa i demandant, que es limita a dir que l'empresa no autoritza reduccions com la interessada per la demandant, si be concreta els motius de la denegació durant la vista en base al sistema organitzatiu dels agents d'atenció al client en llocs de treball escollits o assignats prèviament en un determinat torn de treball dins un determinat sector d'una línia concreta del metropolita.

Per la seva banda, la demandant insereix el dret a la reducció de jornada o a la conciliació laboral en una dimensió constitucional, no solament en l'àmbit de l'art. 39 de la Constitució, sinó també de l'art. 14 com a situació discriminatòria, fent esment a la sentència del Tribunal Constitucional de 15/1/2007, i concretant la discriminació en el fet de la denegació empresarial.

Adicionalment, i a l'empara del previst al segon paràgraf de l'art. 87.3 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, aquest Jutge va sotmetre la qüestió de possible incidència de discriminació indirecta per raó de gènere en el sistema organitzatiu dels Agents d'Atenció al Client, en tant que el sistema impossibilitava o dificultava l'exercici del dret de conciliació dret exercit majoritàriament per dones, per tal que les parts efectuassin al·legacions al respecte davant la possibilitat d'haver de resoldre la qüestió en la sentència.

TERCER.-Contingut i abast del dret de conciliació laboral i familiar.

Certament la literalitat dels preceptes legals actuals, tant pel que fa al àmbit i noció d'empresa com els relatius a la reducció de jornada per guarda legal, es pot entendre que constreny el dret al marc de les condicions de treball del propi treballador i en l'amt de l'empresa titular de la relació laboral, tanmateix la Sentència 3/2007 del Tribunal Constitucional, ha desbordat qualsevol interpretació restrictiva dels preceptes legals per tal de possibilitar l'exercici del dret de conciliació laboral i familiar, i en base a la consideració de discriminació indirecta que suposa la practica i execució material de l'exercici del dret de conciliació, de manera que cal reequilibrar el seu exercici, admetent així que la reducció de jornada pugui desbordar els marcs estrictes establerts per la literalitat de la Llei, tals com els àmbits de jornada, horari i torn de treball ordinaris o preexistents, i suposar l'exercici efectiu del dret de conciliació, una adequació no solament de l'horari, sinó també de la distribució de la jornada i torn de treball en el seu cas, de manera que la conciliació sigui efectiva en benefici de l'atenció familiar del fill menor.

Aquesta consideració del Tribunal Constitucional, certament és anterior a l'actual redacció de la norma de l'art. 37.6 de l'Estatut dels treballadors, tanmateix, no resulta pas d'una interpretació de la llei ordinària, sinó de la norma constitucional, i la norma constitucional és la mateixa el 2007 que actualment, per tant, és la Llei la que s'ha





d'adaptar a la norma constitucional i interpretar-la en consonància amb els criteris constitucionals.

Això fa que malgrat els canvis en la norma ordinària positiva, el criteri constitucional establert en aquella Sentència del Tribunal Constitucional, prevalgui i és mantingui vigent, com no podia ser d'un altra manera d'acord amb el sistema de fonts del dret existents, per tal que el contingut de la norma actual s'entengui i interpreti ajustada i conforme al criteri constitucional, i per tant, mantenir la conciliació laboral i familiar, inserida en el dret fonamental a la no discriminació, de manera prevalent i preferent al dret a la llibertat d'empresa, i d'organització empresarial, que és únicament un principi constitucional rector de la política econòmica i no pas un dret fonamental de les persones.

Per tant, no es pot oposar al dret a la conciliació de la demandant, els límits formals del concepte d'empresa, d'organització empresarial, o d'altra mena, sinó únicament les possibilitats materials i efectives, i per tant, cal entrar en les possibilitats d'organització empresarial per tal que es pugui fer efectiu el dret de la treballadora demandant.

D'altra banda, certament l'empresa té dret a emprar criteris d'optimització de recursos i d'economia d'escala per a fer més rendible l'activitat empresarial, orientada lògicament al guany empresarial com a activitat econòmica que és, tanmateix les necessitats d'optimització de recursos no pot comportar restringir drets protegits dels treballadors, i en cap cas pot suposar vulnerar drets fonamentals dels treballadors, de manera que les oportunitats de optimització de recursos s'han de supeditar, en tot cas, a garantir els drets fonamentals dels treballadors.

Així, l'esmentada sentència del Tribunal Constitucional imposa al Jutge la necessitat d'efectuar una ponderació de les circumstàncies concurrents per tal de comptabilitzar el diferents interessos en joc, determinant que no solament hi ha una col·lisió de drets constitucionals ordinaris entre el dret a la protecció a la família de l'art. 39 de la Constitució, i el dret a la llibertat d'empresa del art. 38 de la mateixa Constitució, sinó que cal valorar també l'efecte de discriminació indirecta que suposa l'eventual impediment de conciliació de la vida laboral i familiar que pot suposar la manca de reconeixement d'una determinada reducció de jornada o concreció horària, i per tant, entra en joc el dret a la igualtat de l'art. 14 de la Constitució.

Així, en la mesura que la reducció de jornada per guarda legal és un dret d'exercici efectiu de manera notòriament molt majoritària per la dona, la limitació o impediment de la efectivitat d'aquest exercici implica una situació de discriminació indirecta, el que implica que cal fer possible la efectivitat de la conciliació, i davant la manca de criteris legals, ho ha de dur a terme el Jutge ponderant les circumstàncies i interessos en comú, el que implica que el Jutge hagi d'entrar tant en els circumstàncies de organització familiar de la treballadora per tal de valorar si és imprescindible o necessària la concreció horària pretesa en vistes a fer efectiva la conciliació de la vida laboral i familiar, i en conseqüència també ha d'entrar a valorar les capacitats organitzatives de l'empresa per tal d'imposar-li una determinada concreció horària que evidentment pot afectar a l'autònoma organització empresarial..

QUART.-Possibilitats de conciliació efectiva.

Negar la possibilitat de conciliació efectiva en una empresa amb més de 3000 treballadors i dins un cos o categoria laboral de 1500 treballadors, esta fora de qualsevol criteri racional.





I emparar-se per això en l'existència d'un sistema organitzatiu prou rígid i restringit que ho impedeix, és fer passar els drets secundaris per davant dels drets preferents. Com ja s'ha dit abans, el preferent i preeminent és la conciliació laboral i familiar, i el secundari és la organització empresarial.

Com s'ha dit, la configuració constitucional segons la sentència 3/2007 manté aquesta preferència. Naturalment que requereix d'una ponderació de les circumstàncies concurrents, no és una aplicació estricta, sinó que cal analitzar les necessitats de conciliació i les possibilitats d'adaptació en el sistema organitzatiu empresarial, però sempre tenint en compte que cal possibilitat una adient conciliació laboral i familiar.

En aquest cas, resulta inversemblant que sense modificar el sistema organitzatiu empresarial, abans de setembre de 2016 fos possible el canvi de torn per tal de facilitar la conciliació, i a partir desem re ja no sigui possible. No sembla que així sigui un impediment organitzatiu, sinó més aviat una decisió empresarial, que pot ser fins i tot arbitrària.

El plantejament de la demandant de concreció horari de la reducció de jornada de manera que impliqui un canvi de torn de treball, resulta racional, entenedor, i adient, tenint en compte les necessitats familiars de tenir cura de la filla menor, per tant de poder alternar el temps disponible amb l'altre progenitor que treballa en la mateixa empresa i torn de treball, per tant, en ordre a la ponderació de drets, la pretensió actora esdevé ajustada a una real necessitat de conciliació laboral i familiar.

D'altra banda, la negativa empresarial, inicialment fundada en una decisió de no admetre canvis de torn, i posteriorment en el judici adornada amb una rigidesa del sistema organitzatiu, no resulta entenedora ni comprensible ateses les amplies possibilitats organitzatives de l'empresa en raó de la plantilla de de la diversitat de torns de treball existents o possibles, i tot i que en un primer moment aquest Jutge hagués pogut tenir el convenciment que era el rígid i complex sistema organitzatiu de l'empresa la raó real de l'impediment, i que era el mateix sistema organitzatiu el que podia suposar un element de discriminació indirecta, analitzades més detingudament les circumstàncies concurrents, permeten concloure que no és tant el sistema sinó l'ús o abús, o si més no la manca d'adequació que l'empresa en fa del sistema organitzatiu el que comporta la discriminació indirecta.

El respecte a l'escalafó dels Agents d'Atenció al Ciutadà, tal i com esta configurat, no impedeix la cobertura de vacants de manera discrecional amb jubilacions parcials i complementaris contracte de relleu que després assumeixen el lloc de treball en detriment del millor dret que hi podrien tenir treballadors en millor posició a l'escalafó, si els processos d'escollida de lloc de treball s'efectuessin amb una periodicitat raonable i no pas en terminis de més de cinc anys. Per tant l'enquistament del sistema ve donat més per l'aplicació del sistema organitzatiu que no pas pel mateix sistema.

D'altra banda, l'empresa manté o contracta un estol més o menys important de treballadors temporals, habitualment a temps parcial, que cobreixen vacants de diferents torns amb una ampla mobilitat, quant es nega la possibilitat d'un canvi de torn a una treballadora amb necessitats preferents per conciliació laboral i familiar. Això tampoc no suporta una racional ponderació de drets i necessitats efectives

Per tant, cal concloure que la decisió empresarial de no admetre el canvi de torn a la demandant, ja sigui per una decisió singular, ja sigui com a conseqüència d'un criteri empresarial adoptat el setembre de 2016, esdevé una decisió de efectiva discriminació indirecta de la demandant, en tant que integrant d'un col·lectiu especialment afectat per





necessitats de conciliació familiar que l'empresa restringeix i limita faltant a la racionalitat i objectivitat organitzativa que en altre cas ho possibilitaria, i que de fet, fa uns mesos ho permetia sense que consti cap mena de justificació amb el canvi de criteri empresarial.

De manera que l'empresa ha d'acomodar la organització de l'activitat per tal de permetre a la demandant el desenvolupament de l'activitat laboral en el torn de treball determinat en la seva comunicació com a concreció horària, i en tot cas compatible amb l'alternança amb la seva parella, que és la finalitat de la demandant par a conciliar la vida laboral i familiar, i en cas que hi hagin elements organitzatius que ho impedeixin, els haurà de remoure de manera que permeti l'exercici del dret a la demandant i anorrear la discriminació a que ha estat sotmesa.

En conseqüència, escau declara la nul·litat de la decisió empresarial de denegar la conciliació proposada per la demandant i en el seu lloc reconeixer-li el dret a prestar serveis en torn de 7 a 12 hores de dilluns a diumenge amb els descansos corresponents al quadrant, línia i zona que pertanyi.

CINQUÈ.-Meritament de la indemnització addicional reclamada.

Conforme a l'art. 139.1.b) de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, es poden reclamar perjudicis juntament amb la demanda de conciliació, i també escau la indemnització prevista a l'art. 182.1.d) quant s'acciona acumuladament per tutela de drets fonamentals. En aquest cas, la part actora pretén una indemnització de l'art. 182, que inclou danys morals, i ho pretén a través d'una quantificació automatitzada conforme al barem de sancions de l'ordre social, avalada per alguna doctrina i convalidada per sentències de Tribunals Superiors.

En aquests cas, resulta evident que s'han produït perjudicis materials, que no han estat justificats, però també de caràcter moral inherents a la impossibilitat de tenir cura de la filla menor en els condicions preteses i a les que tenia dret, i per tant, tot i que el sistema de quantificació emprat a la demanda no sigui el preferit per aquest Jutge, ates que es pretén com a indemnització la quantia de la sanció laboral en el grau mínim, i s'estima en tot cas una quantia prou prudent en relació als notoris perjudicis morals causats per la denegació discriminatòria de la conciliació laboral pretesa, escau reconèixer la indemnització reclamada de 6.251€.

SISÈ.-Impugnació de la Sentència.

Contra aquesta Sentència, i per raó de la matèria sobre la qual es pronuncia, d'acord amb allò que estableix l'art. 191.2 de la LRJS, no es pot interposar Recurs de Suplicació, esdevenint ferma

Atesos els anteriors antecedents, fets i fonaments,

DECIDEIXO:

Acceptar la demanda interposada per
Metropolità de Barcelona, S.A., per tant :

contra Ferrocarril

1- Declaro que l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A. ha incorregut en discriminació indirecta en no reconèixer a la demandant la reducció de jornada i concreció horari pretesa, i per tant declaro la nul·litat de tal actuació empresarial.





2- Declaro també el dret de la demandant a la reducció de jornada de treball per a tenir cura de filla menor, mitjançant la concreció de jornada i horari de dilluns a diumenge de 7 a 12 hores amb els descansos que corresponguin conforme al quadrant de zona i línia corresponent.

3- Condemno a l'empresa demandada Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A. a atènyer-se a les anteriors declaracions, i a reconèixer a la demandat la jornada reduïda i la seva concreció en els termes esmentats, que es mantindrà fins que per qualsevol causa decaigui el dret de reducció de jornada, o es produeixi alteració de les circumstàncies familiars que han comportat aquest regim de distribució.

4- Condemno també a la demandada empresa a abonar a la demandant, en concepte de danys i perjudicis, la suma de 6.251€.

Notifiquen aquesta Sentència a les parts, feu-los saber que es ferma i que en contra seu no s'hi pot interposar recurs.

Per aquesta Sentència ho pronuncio, mano i signo.

Codi Segur de Verificació: 10B2D101M20GVK4UJZ3VR7HIFRL8Q11
Signat per Llena Miralles, Ramon;
Data i hora 13/07/2017 14:51
Data i hora 13/07/2017 14:51
Data i hora 13/07/2017 14:51

