



Roj: **STSJ M 3817/2019 - ECLI:ES:TSJM:2019:3817**

Id Cendoj: **28079340012019100376**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/04/2019**

Nº de Recurso: **1058/2018**

Nº de Resolución: **413/2019**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 6, 02/02/2018 (autos 1075/2017),  
STSJ M 3817/2019**

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34001360

**NIG** : 28.079.00.4-2017/0047564

**Procedimiento Recurso de Suplicación 1058/2018**

**ORIGEN:** Juzgado de lo Social nº 06 de Madrid Dchos. de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente 1076/2017

**Materia** : Materias laborales individuales

**Sentencia número: 413 /2019**

D

**Ilmos/as. Sres/as.**

**D./Dña. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

**D./Dña. ROSARIO GARCIA ALVAREZ**

**D./Dña. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO**

En la Villa de Madrid, a cinco de abril de dos mil diecinueve, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**



En el recurso de suplicación número 1058/2018 interpuesto por doña Carmen frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social nº 6 de Madrid de fecha 2 de febrero de 2018, en autos nº 1076/2017 de dicho juzgado, siendo parte recurrida DIRECCION002, en materia de "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral", siendo Magistrado/a- Ponente el/la Ilmo/a. Sr./a D./Dña ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

*"PRIMERO.- D<sup>a</sup>. Carmen viene prestando servicios para la mercantil DIRECCION002, a tiempo completo, siéndole reconocida en nómina una antigüedad de 15/9/1999 como dependiente de 22 años, prestando sus servicios en el Centro de Trabajo sito en la C/ CALLE000 nº NUM002 NUM003 de DIRECCION001 y percibiendo un salario bruto anual incontrovertido de 23.016 €. Hecho no controvertido y Documento nº 6 de la demandante y nº 1 a 15 de la demandada.*

*SEGUNDO.- En el contrato de trabajo por tiempo indefinido a tiempo completo suscrito el 16/9/2000 las partes pactaron en la cláusula segunda que "la jornada de trabajo será a tiempo completo y de 40 horas semanales, prestadas de LUNES a SÁBADOS SEGÚN CLÁUSULA 2ª ANEXO AL CTO. con los descansos establecidos legal o convencionalmente. Documento nº 1 de la actora y nº 22 y 23 de la demandada.*

*Según el citado anexo, aportado como documento nº 24 del ramo de prueba de la empresa, cuyo íntegro contenido debe darse por reproducido, destacando el de su cláusula adicional segunda: "La dirección de la empresa podrá modificar el horario de trabajo según las necesidades comerciales de la misma atendiendo a las horas de mayor afluencia de público al centro comercial, así como variar los días de prestación de servicio según las necesidades productivas, comerciales y organizativas, previa notificación al trabajador".*

*TERCERO.- Mediante escrito fechado el 15/3/2012 aportado como documento nº 20 de la empresa, DIRECCION002, solicitó a D<sup>a</sup>. Carmen su conformidad para aplicar una reducción de jornada a partir del día 1/4/2012, con carácter indefinido, trabajando 36 horas semanales de lunes a sábados, según las necesidades comerciales de la tienda.*

*Con fecha 1/4/2012 la trabajadora y la empresa suscribieron el acuerdo aportado como documento nº 2 de la actora y nº 21 de la demandada, cuyo íntegro contenido debe darse por reproducido, por el que ambas partes aceptaron las condiciones propuestas por la empresa de reducir con carácter indefinido la jornada semanal de trabajo de la actora a 36 horas semanales, de Lunes a Sábados.*

*CUARTO.- Con fecha 1/10/2013 D<sup>a</sup>. Carmen comunicó a la empresa, mediante escrito aportado con el nº 25 del ramo de prueba de la demandada, que "de conformidad con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de, pongo en su conocimiento que desde el día 1 de noviembre de 2013 me acogeré al derecho de reducción de jornada determinado en la norma legal. La reducción de jornada a la que opto, y para la que solicito licencia, es de 30 horas semanales"*

*Con fecha 7/10/2013, mediante la comunicación aportada como documento nº 26 de la demandada, la empresa indicó a la trabajadora que "a partir de la fecha del 1/11/2013 su jornada de trabajo será de 30 horas/semanales con los horarios que con carácter general tenga establecidos la empresa, procediendo a la correspondiente reducción salarial en proporción a la reducción de la jornada".*

*Con fecha 1/11/2013 ambas partes suscribieron el mencionado acuerdo de reducción de la jornada de D<sup>a</sup>. Carmen a 30 horas semanales. Documento nº 27 de la demandada.*

*QUINTO.- Mediante escrito aportado como documento nº 3 del ramo de prueba de la demandante, remitido por burofax que fue impuesto el 8/9/2017, siendo remitente Alternativa Sindical de Trabajadores, a la empresa DIRECCION002, cuyo íntegro contenido debe darse por reproducido, D<sup>a</sup>. Carmen solicitaba la adaptación de la CONCRECIÓN HORARIA por el nacimiento de su hijo menor en fecha NUM000 /2017 a un horario de mañana, de 10 a 15 horas, de lunes a sábado; señalando como fecha de comienzo de dicha concreción horaria la del 24/10/2017.*



**SEXTO.-** Desde el 23/10/2017 la trabajadora se encuentra en un proceso de I.T. por enfermedad común. Documento nº 19 del ramo de la demandada.

**SÉPTIMO.-** Mediante fax de 21/9/2017 la empresa había comunicado a la trabajadora el siguiente escrito: "Barcelona a 21 de septiembre de 2017. En relación a su solicitud de reducción de jornada de trabajo por cuidado de un menor a su cargo, con concreción horaria para realizar un turno fijo de 10 a 15 horas, le comunicamos que en cumplimiento de la regulación vigente para estas contingencias, la reducción solicitada ha de estar circunscrita a la jornada que Vd está efectuando en su centro de trabajo en la NUM004 DIRECCION001 de Madrid.

La concreción solicitada para reducir su horario y eliminar el turno de tardes, perjudica a sus compañeras de trabajo y obligaría a la empresa cubrir el turno de tardes con una nueva trabajadora, hechos que provocarían una falta de rentabilidad en el centro de trabajo que pondrían en peligro su viabilidad.

Es por todo ello que le rogamos nos haga una nueva propuesta dentro de los márgenes de su jornada habitual y que la empresa estudiar a debidamente para darle respuesta lo más rápida posible." Documento nº 4 de la actora.

**OCTAVO.-** D<sup>a</sup>. Carmen es madre de dos hijos, Sagrario y Carmelo, nacidos respectivamente el NUM001 /2012 y el NUM000 /2017. El padre es D. Diego. Libro de familia aportado sin numerar al ramo de prueba de la actora.

En el curso escolar 2017/2018, Sagrario está matriculada en el Colegio DIRECCION000, en el curso de 5 años de Educación Infantil. El horario del Colegio es de 9 a 13 horas, el de comedor de 13 a 15 horas y por la tarde de 15 a 17 horas. Documento nº 5 de la demandante.

**NOVENO.-** La trabajadora viene realizando un horario rotativo a fin de realizar 30 horas semanales, en cómputo de dos semanas. De manera que la primera semana presta servicios en turno de mañana, de 10 a 16 horas, de lunes a sábados. Y la segunda en turno de tarde, de 15:30 a 19:30 horas de lunes a sábados. Hecho no controvertido.

**DÉCIMO.-** La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (BOCAM de 2/1/2016).".

**TERCERO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"DESESTIMO la demanda formulada por D<sup>a</sup>. Carmen contra la empresa DIRECCION002. y, en consecuencia, ABSUELVO a ésta de los pedimentos de aquella."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE, formalizándolo posteriormente; tal recurso no fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 15/10/2018 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 20/03/2019 señalándose el día 03/04/2019 para los actos de votación y fallo.

**SEPTIMO:** En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Se interpone recurso de suplicación por la actora frente a sentencia del juzgado de lo social número 6 de Madrid por la que se desestimó su demanda en solicitud de que se reconozca su derecho a la reducción de jornada a 30 horas semanales y concreción horaria requerida en su solicitud formal, condenando a la empresa demandada a que se establezca un horario para la actora de lunes a sábado de 10,00 a 15,00 horas, y asimismo que se condene a dicha empresa a abonarle la cantidad de 6836,30 € en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

Si bien inicialmente no se admitió por el juzgado el recurso de suplicación, se dictó auto por esta Sala en recurso de queja que consideró pertinente la admisión a trámite del recurso de suplicación por haberse acumulado en demanda una pretensión indemnizatoria de 6836,60 €, siendo aplicable el artículo 191-2-g) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ("Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros"). También es aplicable el art. 139-1-b) de dicha Ley, según el cual contra la sentencia recaída en materia de "Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente" no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.



La sentencia recurrida declara probado que la actora viene prestando servicios por cuenta de la empresa desde el año 1999 en el centro de trabajo sito en CALLE000 de DIRECCION001 .

En el contrato de trabajo suscrito entre las partes se estableció que la jornada de trabajo sería a tiempo completo y de 40 horas semanales, prestadas de lunes a sábados. Asimismo se preveía en el anexo del contrato que la dirección empresarial podría modificar el horario de trabajo según las necesidades comerciales atendiendo a las horas de mayor afluencia de público al centro comercial, así como variar los días de prestación de servicios según las necesidades productivas, comerciales y organizativas previa notificación al trabajador.

En marzo de 2012 la empresa solicitó la conformidad de la actora para aplicar una reducción de jornada a partir de 1 abril 2012, pasando a ser ésta de 36 horas semanales de lunes a sábado, lo que la demandante aceptó.

El 1 octubre 2013 la actora manifestó su voluntad de reducir su jornada desde 1 noviembre 2013, pasando a ser de 30 horas semanales. Se suscribió por ello el acuerdo que obra a folio 66 de las actuaciones, en virtud del cual la demandante reducía su jornada a 30 horas semanales por cuidado de hijo menor, pasando a realizar 30 horas semanales de lunes a sábado.

Mediante comunicación de 8 septiembre 2017 la actora solicitó la adaptación de la concreción horaria a un horario de mañana de 10,00 a 15,00 horas, de lunes a sábado, a partir de 24 octubre 2017.

El 21 septiembre 2017 la empresa comunicó a la actora que su solicitud de concreción horaria eliminando el turno de tardes perjudicaba a sus compañeras de trabajo, obligando a la empresa a cubrir el turno de tarde con una nueva trabajadora, lo que provocaría una falta de rentabilidad en el centro de trabajo que pondría en peligro su viabilidad. Terminaba rogando a la actora una nueva propuesta dentro de los márgenes de su jornada habitual.

El 23 octubre 2017 la actora pasó a situación de baja médica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

La actora viene realizando un turno rotativo en cómputo de dos semanas, de modo que la primera semana presta servicios de 10,00 a 16,00 horas de lunes a sábados; y la segunda semana en turno de tarde de 15,30 a 19,30 horas de lunes a sábados.

La demandante es madre de dos hijos nacidos en los años 2012 y 2017. La hija mayor está escolarizada, siendo el horario escolar (incluido comedor) de 9,00 a 17,00 horas.

En su fundamentación jurídica la sentencia recurrida considera que el artículo 34-8 del Estatuto de los Trabajadores se remite al convenio colectivo en lo relativo a una posible modificación de turnos para conciliar la vida laboral y familiar, siendo que en este caso el convenio colectivo aplicable no establece ninguna medida específica. Señala que tampoco ha habido acuerdo entre las partes al respecto. Y en cuanto a la mayor necesidad de personal en el turno de tarde, considera que este extremo ha quedado acreditado incluso por la prueba testifical propuesta por la parte actora.

**SEGUNDO.-** Como primer motivo de recurso, por la vía del apartado c) del art. 193 de la Ley procesal laboral se alega infracción por la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución .

Señala al respecto que la empresa demandada no ha efectuado ninguna planificación organizativa para satisfacer o paliar los problemas de conciliación familiar, no habiendo aportado tampoco ningún plan de igualdad pese al requerimiento que se hizo por la parte actora.

Señala asimismo que el perjuicio que se dice se irrogaría a los demás trabajadores, es una alegación empresarial totalmente indeterminada, siendo además que el turno rotatorio es lo más perjudicial para la conciliación de la vida no solamente familiar sino también personal, siendo por el contrario un turno fijo mucho menos gravoso para los trabajadores.

La alegación contenida en el motivo no puede acogerse, al no apreciarse lesión del principio constitucional de igualdad, toda vez que las medidas legales de conciliación de la vida familiar y laboral son aplicables por igual a hombres y mujeres, de modo que la negativa empresarial a acceder a una solicitud de esta naturaleza podrá ser cuestionada cuando se considere que no concurre razón justificada, pero en principio ello no es calificable de discriminatorio, al no constar que dicha negativa empresarial esté basada en un trato diferenciador por razón de sexo ni por ninguna de las otras circunstancias de carácter personal o social a que se refiere el artículo 14 de la Constitución .

Por tanto, se desestima el motivo.



**TERCERO.-** Como segundo motivo de recurso, por la vía del apartado c) del art. 193 de la Ley procesal laboral se alega infracción por la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil, sobre interpretación de las normas jurídicas en relación con los artículos 37 y 34-8 del Estatuto de los Trabajadores .

Considera que el criterio adoptado por la resolución judicial es contrario a la finalidad de los preceptos legales que regulan la reducción de jornada por cuidado de hijo y la conciliación de la vida personal y familiar.

Pues bien, los artículos 37 y 34-8 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente en la fecha de la solicitud (8 septiembre 2017), disponían lo siguiente, en su parte necesaria:

Art. 37-7: *"La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.*

*No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.*

*El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.*

*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social ".*

Art. 34-8: *"El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella".*

Pues bien, en el presente caso resulta necesario efectuar las siguientes consideraciones:

A) El horario laboral de la actora viene siendo de 10,00 a 16,00 horas (de lunes a sábado, durante una semana) y de 15,30 a 19,30 horas (también de lunes a sábado, durante otra semana), por semanas alternas o rotatorias.

B) Dicho horario laboral, sujeto a turnicidad o rotación de mañana y tarde por semanas alternas, resulta especialmente dificultoso para conciliar la vida laboral con la vida familiar. En tal sentido, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 28 febrero 2005 (Recurso 157/2004 ) señala que *"la exigencia de jar la reducción una semana en el turno de tarde y la siguiente en turno de mañana, y así sucesivamente..., afecta gravemente a la planificación familiar, de forma que dificulta en gran medida la atención y cuidado de las personas a cargo de quien insta la reducción de su jornada, precisamente para su cuidado cotidiano ".*

C) Si bien la existencia de un horario cambiante (rotatorio) de mañana y tarde por semanas alternas resulta en principio conforme a Derecho, la empresa que decide implantar un horario de esta naturaleza debe ser consciente de que tal horario laboral puede resultar difícilmente conciliable con las necesidades familiares de sus trabajadores, en particular cuando se tienen hijos en edad infantil.

D) En el presente caso no consta que dicho horario laboral, sujeto a turnos de mañana y tarde por semanas alternas o rotatorias, fuese acordado con los trabajadores, por lo que en principio debe entenderse que obedece a una decisión empresarial.

E) La demandante aceptó dicho horario laboral con ocasión de la inicial reducción de jornada por cuidado de hijo solicitada y acordada con la empresa en el año 2013, pero posteriormente en 2017 la actora ha tenido un segundo hijo, con lo que sus necesidades de atención familiar se han incrementado considerablemente, y ello en principio funda su petición de adaptación horaria (o sea, de nueva concreción horaria de su reducción de jornada), que por tanto no puede considerarse carente de fundamento.

F) La contestación ofrecida por la empresa a la solicitud de la actora de adaptar su horario reducido consiste en manifestar que ello *" perjudica a sus compañeros de trabajo y obligaría a la empresa a cubrir el turno de tardes con una nueva trabajadora, hechos que provocarían una falta de rentabilidad en el centro de trabajo que pondría en peligro su viabilidad " (documento obrante a folio 30 de las actuaciones).* Es notable que la manifestación empresarial resulta sumamente vaga, lacónica e imprecisa. Aunque alude a un genérico perjuicio para sus compañeros, no concreta mínimamente a que trabajador(-es) podría afectar, ni qué cambios tendrían que efectuarse para que el servicio continuara siendo debidamente atendido.





G) Ni siquiera consta que la empleadora haya explorado o indagado la posibilidad de introducir algún cambio en el horario de otros trabajadores, contando con el posible consentimiento de éstos, siendo notable que en principio bastaría que un solo trabajador aceptase realizar horario permanente en turno de tarde para que la actora pudiera trabajar también permanentemente en horario de mañana, sin que por ello quedase desatendido el servicio en el centro de trabajo.

H) En estas condiciones, ha de considerarse que la actuación empresarial no resulta conforme con las exigencias de la buena fe ( artículo 20-2 del Estatuto de los Trabajadores : "*En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe*"), siendo que en este tipo de cuestiones la exigencia de buena fe debe entenderse de una manera más rigurosa por afectar al cuidado de hijos menores, de modo que la constatación de buena fe exigirá que por parte empresarial se haya examinado y explorado seriamente la posibilidad de adaptación horaria y, en caso de considerarse inviable, se expongan con suficiente concreción y detalle las razones por las que así se entienda.

I) En definitiva, por la empresa no se ha acreditado la existencia de una imposibilidad real de adaptar el horario laboral de la actora, siendo que el mero dato de que por las tardes la afluencia de público al establecimiento es mayor que por las mañanas no significa que el horario laboral de la actora no pueda adaptarse, pues para ello sería necesario además que contando con todo el personal disponible tal atención no resultase posible.

En todo caso, la empleadora no ha explicitado con el suficiente rigor y detalle las causas que pudieran impedirle dicha adaptación, ya que la respuesta dada a la solicitud de la trabajadora fue sumamente genérica y omisiva.

Tampoco ha acreditado haber explorado o indagado todas las posibilidades razonables de realizar los ajustes necesarios, incluso contando con el posible ofrecimiento voluntario de otro-s trabajador-es, para hacer viable dicha adaptación horaria.

De manera meramente complementaria procede dejar constancia de que, por razones temporales, no resulta de aplicación a la solicitud aquí examinada lo actualmente previsto por los Reales Decretos-leyes **6/2019** y **8/2019** de 1 y 8 de marzo, que han dado nueva redacción a los arts. 37 y 34 del Estatuto de los Trabajadores (en el sentido de que la empresa comunicará la aceptación de la petición, o bien planteará una propuesta alternativa, o bien manifestará la negativa a su ejercicio indicando las razones objetivas en las que se sustente tal negativa). Pero, incluso sin tener en cuenta dicho régimen normativo ulterior (que ya decimos no aplicamos por razones de temporalidad), la exigencia de explicitar y acreditar cumplidamente las razones en que se funde la negativa empresarial debe entenderse implícita, según hemos dejado expuesto, dentro de una conducta empresarial ajustada a las reglas de la buena fe en el ámbito laboral.

Por todo ello, debe llegarse a la conclusión de que la solicitud actora ha de ser estimada, reconociéndose a la demandante el horario para la actora de lunes a sábado de 10,00 a 15,00 horas.

En lo que se refiere a la petición acumulada de indemnización por perjuicios causados, ya hemos dejado dicho que no cabe apreciar en el presente caso lesión de derecho fundamental. Por tanto, la posible indemnización por perjuicios tendría que venir dada por razones de legalidad ordinaria, cuando la negativa empresarial haya obligado al trabajador-a a incurrir en gastos para atender la necesidad familiar a cuyo fin solicitó la adaptación horaria.

Pero es lo cierto que la demandante no ha acreditado haber tenido que incurrir en gastos o desembolsos concretos como consecuencia de la negativa empresarial a concederle el horario laboral diario de 10,00 a 15,00 horas; por lo que, al no haberse acreditado la producción de un efectivo perjuicio económico, no ha lugar a la petición de abono indemnizatorio.

**CUARTO.-** Conforme al artículo 235-1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , "*La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.*

*Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación... "*

En el presente caso, al haber prosperado el recurso de suplicación no procede imposición de costas. En tal sentido, el Tribunal Supremo tiene establecido -en, por ejemplo, sentencia de 17 julio 1996 (rec 98/1996)- que la cuestión "*sobre la procedencia o no de la imposición de costas a la parte recurrida cuando se estima el recurso de suplicación... ha sido ya resuelta por la Sala en la sentencia de 18 de mayo de 1994 ... y en otras muchas entre las que pueden citarse las 12 de julio de 1993 y 26 de junio de 1994, que establecen que la parte vencida en el recurso a la que alude el artículo 232.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (actual art. 235-1 de la Ley*



*Reguladora de la Jurisdicción Social ) es exclusivamente aquélla que hubiera actuado como recurrente y cuya pretensión impugnatoria hubiese sido rechazada; no, por tanto, la que hubiera asumido en el recurso la posición de recurrida, defendiendo, sin éxito, el pronunciamiento impugnado".*

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

## FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos parcialmente el recurso de suplicación formulado por doña Carmen frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social nº 6 de Madrid de fecha 2 de febrero de 2018 , en autos nº 1076/2017 de dicho juzgado, siendo parte recurrida DIRECCION002 , en materia de "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

En consecuencia, revocamos la sentencia recurrida. Y en su lugar, estimando parcialmente la demanda, declaramos el derecho de la actora que la reducción de jornada por cuidado de hijos menores que tiene concedida se concrete en el horario laboral de lunes a sábados de 10,00 horas a 15,00 horas. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal pronunciamiento, con los efectos inherentes. Desestimándose en lo demás la pretensión actora.

Sin imposición de costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220 , 221 y 230 de la LRJS .

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000-00-1058-18 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: 2826-0000-00-1058-18.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.