



Roj: **STSJ AND 3536/2019 - ECLI:ES:TSJAND:2019:3536**

Id Cendoj: **41091340012019101092**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **11/04/2019**

Nº de Recurso: **623/2019**

Nº de Resolución: **1082/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **LUIS LOZANO MORENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Sevilla, núm. 4, 18-01-2018,**
STSJ AND 3536/2019

Recurso nº 623/19 -J- Sentencia nº **1082/19**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

Ilmos. Sres.

DON LUIS LOZANO MORENO

DOÑA MARÍA DEL CARMEN PÉREZ SIBÓN

DOÑA AURORA BARRERO RODRÍGUEZ

En Sevilla, a once de abril de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 1082/19

En el recurso de suplicación interpuesto por D^a Frida , contra la sentencia del Juzgado de lo Social número Cuatro de los de Sevilla dictada en los autos nº 848/17; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Don LUIS LOZANO MORENO, Magistrado.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por la recurrente contra CEDIPSA Compañía Española Distribuidora de Petróleos S.A., se celebró el juicio y se dictó sentencia el día dieciocho de enero de 2018 por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

PRIMERO.- Doña Frida , mayor de edad, con DNI NUM000 , ha venido prestando servicios en la empresa "Cedipsa, Compañía Española Distribuidora de Petróleos S.A.", con CIF A28354520, desde el 21 de marzo de 2003. Su categoría profesional es la de expendedora-vendedora, a jornada parcial, del 75% por reducción de jornada por cuidado de menores, y duración indefinida (contratos y acuerdos entre las partes, documentos 2



y 3 del ramo de prueba de la parte demandada). Presta sus servicios en el centro de trabajo "Puerto Sevilla", situado en la carretera de la Esclusa n.º 10 de Sevilla.

Doña Frida ostenta cargo sindical, concretamente delegada provincial de Sevilla de Comisiones Obreras, y Delegada Sindical por la ejecutiva de dicho sindicato (folio 269).

El convenio colectivo de aplicación es el estatal de estaciones de servicio, publicado en el BOE, de 19 de octubre de 2017.

SEGUNDO.- La actora prestaba servicios para la demandada en la estación de servicio "Aeropuerto", hasta que con fecha 21 de abril de 2015, solicitó su traslado a la estación de servicio "Puerto Sevilla" (documento 5 del ramo de prueba de la demandada). Con fecha 27 de julio de 2015, ambas partes firmaron acuerdo de traslado voluntario a la citada estación, en el que se preveía que la demandante comenzaría a prestar servicios, respetando tanto su reducción de jornada como el cuadrante de turnos de la estación a la que se traslada, incluyendo turnos rotativos de mañana, tarde, noche y turno partido (documento 6 del ramo de prueba de la demandada).

La trabajadora presta actualmente sus servicios en jornada parcial, al setenta y cinco por ciento, por reducción de jornada por cuidado de hijo, mediante turnos rotativos de mañana (6:00 a 14:00 horas); tarde (14:00 a 22:00); noche (22:00 a 06:00); y partido (de 10:00 a 14:00 y de 17:30 a 21:30 horas), dándose por reproducido el documento 17 del ramo de prueba de la demandante, con el cuadrante horario de todos los trabajadores de la estación de servicio "Puerto Sevilla".

TERCERO.- La trabajadora demandante es madre de un hijo menor de edad, nacido con fecha de NUM001 de 2009, cuya guarda legal ostenta (libro de familia, documento 10 del ramo de prueba de la actora).

El padre del menor, Ovidio , presta servicios como conductor de transportes de mercancías peligrosas por carretera, cuyo horario de trabajo es, a demanda del servicio de transporte realizado, a petición de los clientes, cumpliendo su jornada laboral y descansos reglamentarios, debiendo con frecuencia ir fuera del lugar de domicilio (folio 108). El horario escolar del menor es de 09:00 a 14:00 horas (folio 109).

CUARTO.- Mediante escrito fechado el 22 de marzo de 2017, la actora solicitó a la entidad demandada una concreción horaria, consistente en realizar únicamente turnos de mañana de 6:00 a 12:00 horas, y efectividad el 10 de abril de 2017 (documento 3 del ramo de prueba de la actora).

QUINTO.- La entidad demandada, en respuesta a la solicitud de la actora y por escrito de fecha de 28 de marzo de 2017, solicita información adicional acerca del horario de trabajo del padre del menor y del horario escolar del menor (documento 4 del ramo de prueba de la actora). Con fecha de 6 de abril de 2017, la actora presentó nuevo escrito en contestación al anterior presentado por la empresa (documento 5 del ramo de prueba de la demandada).

Con fecha 7 de abril de 2017, la empresa contestó al citado escrito informando que no podía dar una respuesta a la actora, dado que necesitaba tiempo para estudiar los turnos de la estación y los turnos rotativos establecidos para todos los trabajadores del centro (documento 5 del ramo de prueba de la actora).

Con fecha de 16 de agosto de 2017, la empresa remitió correo electrónico al Secretario General de la sección sindical de Comisiones Obreras de Cedipsa, con copia la actora, denegando la concreción horaria solicitada por esta (documento 14 del ramo de prueba de la demandada).

SEXTO.- Los restantes trabajadores de la estación de servicio afectada han mostrado su disconformidad a modificar sus respectivos turnos de trabajo (testificales de Serafin , Purificacion y Ramona).

Con fecha de 5 de enero de 2018, la empresa remite propuesta de acuerdo, con el contenido que obra al documento 16 de la parte demandada, que se da por reproducido.

SÉPTIMO.- La actora tiene derecho a un permiso por actividad sindical de un total ochenta horas mensuales (folio 269).

OCTAVO.- Con fecha 8 de septiembre de 2017, la trabajadora presentó la demanda que dio lugar al presente procedimiento.

TERCERO.- La actora recurrió en suplicación contra tal sentencia, siendo impugnado su recurso por la empresa demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La actora recurre en suplicación la sentencia que desestimó su demanda, en la que solicitaba que se fijara un nuevo horario para la jornada reducida del 75% que venía prestando desde años antes, de manera que se le asignara el turno de mañana en lugar del rotatorio pactado.

Con carácter previo nos debemos pronunciar sobre la admisibilidad del recurso, al que se opone el impugnante manteniendo que siendo la acción ejercitada la de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la sentencia dictada no cabía recurso de suplicación, conforme se indica en el art. 139.1.b) y 191.2.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Efectivamente, esos preceptos excluyen de la posibilidad de ser recurridas en suplicación las sentencias dictadas en procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de aquel art. 139, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación. Esas normas han de ser puestas en relación con lo dispuesto en el art. 191.3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, según el cual procederá en todo caso la suplicación contra las sentencias dictadas en procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Este precepto ha sido interpretado en el sentido de que cabe el indicado recurso cuando en el proceso se interese la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, incluso cuando se haya ejercitado la acción a través de una modalidad procesal especial excluida de la suplicación, cual es el caso, por imperativo de lo dispuesto en el art. 184 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ya que son decisiones judiciales especialmente cualificadas en función del derecho material sobre el que recaen (TCo 149/2016).

Fuera de esta invocación de la vulneración de derechos fundamentales, con carácter general, y a pesar de que puedan estar involucrados en estos procesos tales derechos, el T.S. ha venido manteniendo que no procede el recurso (STS de 28 de junio y 3 de diciembre de 2013), con base en que el recurso no es una garantía adicional que tenga que aplicarse a un procedimiento que lo excluye, precisamente, para lograr así las garantías de una solución rápida y eficaz respecto a las reclamaciones de conciliación, cuando, además, la protección de cualquier derecho fundamental que pudiera considerarse vulnerado quedaría garantizada, en su caso, a través del recurso de amparo, como concreta en la STS de 25 de marzo de 2013 .

Y entendemos que en este caso si se invocaba tal vulneración, con independencia de que no fuera citado el Ministerio Fiscal al acto del juicio como impondría el art. 178.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo que no puede alterar la calificación de la pretensión, y ello en cuanto que aunque en el encabezamiento de la demanda se indique que se ejercita demanda "en reclamación de la fijación o determinación de la concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares" sin cita de la vulneración de derechos fundamentales, a lo largo de la demanda se consignaba literalmente que *"la decisión empresarial constituye un abuso de derecho y resulta completamente injustificada, siendo además discriminatoria y patentemente arbitraria, por lo que tal decisión empresarial infringe el art. 14 de la Constitución y el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose considerar nula y dejarse sin efecto"*.

SEGUNDO.- En su demanda formula la actora un primer motivo, al amparo del art. 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que pretende que se añada un nuevo hecho probado del siguiente tenor: *"En la Estación de Servicios "Puerto de Sevilla", además de la actora, vienen prestando sus servicios otros diez trabajadores más, de los que tres realizan una jornada a tiempo parcial, concretamente los trabajadores D. Victorino que realiza una jornada del 68%, D. Jose María que realiza una jornada del 75%, y D^a. Susana que realiza una jornada del 75%, los cuales ostentan la categoría profesional de Expendedor-Vendedor al igual que la actora, como consta en los autos a los folios 240 a 242 que se dan por reproducidos"*. No hay inconveniente en proceder a la adición propuesta, en cuanto que esos datos figuran en el documento que consta a los folios 242 a 244, aportados por la empresa y permanecieron indiscutidos en el acto del juicio, sin perjuicio de la relevancia que pueda tener para la solución del mismo en cuanto que, en todo caso, sí la tiene en la argumentación jurídica que efectúa la demandante.

Con el mismo amparo procesal pretende la adición de un nuevo hecho probado en el que conste que *"En la empresa demandada, solo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, existen otras cinco trabajadoras de la misma que realizan en turno fijo de mañana su jornada reducida de trabajo al amparo del art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores como consta en autos al folio 276, que se da por reproducido"*. Tampoco hay inconveniente en adicionar ese hecho, ya que en tal folio consta "certificado" del Jefe de Recursos Humanos de la empresa en el que figura lo que afirma, sin perjuicio de que la redacción propuesta haya de ser completada con el resto de los datos que constan en ese certificado, como es la categoría profesional y las demás circunstancias de las estaciones de servicio donde prestan servicios las trabajadoras que se citan.

TERCERO.- En el siguiente motivo, que se deduce al amparo del art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por la recurrente se denuncia que la sentencia, al desestimar su demanda, infringió los



artículos 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores , y del art. 14 de la Constitución Española , además de la jurisprudencia del T.S. y la doctrina del Tco. que cita a lo largo de su desarrollo. Mantiene que, al contrario de lo que se resuelve en la sentencia, la reducción de jornada legitima la solicitud de que la resultante se pueda elegir por el trabajador a turnos la adscripción a un turno fijo de mañana.

A continuación denuncia que la sentencia ha infringido los artículos 14 y 28.1 de la Constitución Española , art. 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical , 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y 96.1 y 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , sosteniendo que la denegación de su solicitud ha vulnerado el principio de igualdad, resultando discriminatoria pues, mantiene, ha concedido a otros trabajadores que están en su misma situación su adscripción al turno de mañana.

Para la solución del recurso hemos de partir de que la actora, que presta servicios para la demandada desde 2003 con la categoría profesional de expendedora-vendedora, a jornada parcial del 75% por reducción de jornada por cuidado de menores, tenía como centro de trabajo el de la estación de servicio "Aeropuerto de Sevilla" hasta que el 27 de julio de 2015 ambas partes firmaron acuerdo de traslado voluntario a la estación de servicio "Puerto Sevilla", situada en la carretera de la Esclusa n.º 10 de Sevilla, en el que se por la trabajadora se aceptaba expresamente el cuadrante de turnos de la estación a la que se la trasladaba, incluyendo los turnos rotativos de mañana, tarde, noche y turno partido, manteniendo la reducción de jornada, pasando a prestarlos en turnos de mañana, de 6 a 14 horas, tarde, de 14 a 22 horas, y noche, de 22 a 6 horas, y partido, de 10 a 14 horas y de 17:30 a 21:30 horas. La demandante es madre de un hijo nacido en NUM001 de 2009, cuya guarda legal ostenta, mientras que el padre del menor presta servicios como conductor de transporte de mercancías peligrosas por carretera, cuyo horario de trabajo es a demanda del servicio, a petición de los clientes, debiendo con frecuencia ir fuera del lugar de domicilio. El horario escolar del menor es de 9 a 14 horas.

El 22 de marzo de 2017 solicitó a la demandada que se le asignara, exclusivamente, el horario del turno de mañana, y el 7 de abril de 2017 le contestó la empresa informando que no le podía dar respuesta inmediata a la petición por necesitar estudiar los turnos de la estación de servicio, remitiéndole finalmente correo electrónico el 16 de agosto de 2017 en el que le denegaba la concreción horaria solicitada. Todos los trabajadores de esa estación de servicio han manifestado su oposición a la modificación de sus respectivo turnos de trabajo. El 5 de enero de 2018 la empresa le remitió propuesta de acuerdo, con un nuevo cuadrante, en el que ya no prestaba turno de noche, realizando en cada ciclo de 26 días (antes los ciclos eran de 28 días) 12 turnos de mañana, cuatro de jornada partida en sábados y domingos, y 10 en turno de tarde. Esa propuesta fue rechazada por la trabajadora. La actora es Delegada Sindical, y cuenta con 80 horas mensuales de licencia para el ejercicio de su actividad sindical.

El art. 37 del Estatuto de los Trabajadores establece en sus apartados 6 y 7 lo siguiente: "6. *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

...

7. *La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, 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 cuidado del lactante 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 "

Esa disposición legal concede al trabajador la facultad de concretar el horario en el que podría disfrutar la jornada reducida, y ello es lógico en cuanto que es el que conoce la mejor la forma de conciliar la vida laboral y familiar. Pero ocurre que como los intereses del trabajador pueden colisionar con los de la empresa, por eso se establece la posibilidad de acudir a la jurisdicción social para que decida sobre la forma concreta de disfrutar la jornada reducida. El juzgador debe adoptar la solución a la cuestión controvertida teniendo en cuenta que el T.Co., en la sentencia de 15 de enero de 2007 , ha puesto de manifiesto la dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada, en cuanto afecta no solo al derecho a no ser discriminado por razón de sexo, sino también al de la situación personal (STC de 14 de marzo de 2011) en relación con la protección de la familia



y, específicamente, del menor. En consecuencia, los preceptos que tratan de esta materia, sobre los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, han de ser interpretados ponderando las facultades empresariales de dirección en relación a los derechos protegidos, que deberán imperar en caso de duda.

Como conclusión de lo anterior, parece claro que el ejercicio de ese derecho por parte del trabajador, a la vista de su dimensión constitucional, viene limitado por su ejercicio de buena fe, excluyendo cualquier arbitrariedad o ejercicio abusivo, o implique una gran dificultad o gravosidad para la empresa.

En cualquier caso, el hecho de que se solicite un cambio de horario, para que se le asigne el turno de mañana fijo frente al turno rotatorio que venía realizando, desde una situación de jornada reducida consolidada desde tiempo antes, con horario fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora a cambio de una decisión de traslado solicitada por la actora, nos lleva a considerar que el derecho que se está ejercitando, realmente, no es el contemplado en los apartados 6 y 7 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, sino el que le confiere el art. 34.8, que establece el derecho del trabajador a solicitar un cambio de horario (distribución de la jornada de trabajo) como medida para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

Y si bien el ejercicio de este derecho había sido interpretado de manera restrictiva por el T.S. en sentencias 13 de junio de 2008, 18 de junio de 2008, 20 de mayo de 2009 y 19 de octubre de 2009, de manera que consideraban que el ejercicio reconocido en el art. 37.6 del E.T. no incluía la solicitud de cambio de horario si no iba unido a la de reducción de la jornada, obsérvese que tales sentencias se dictaron en supuestos en que la solicitud de cambio de horario se produjo antes de la introducción del apartado 8 al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, que fue incorporado por el apartado tres de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que posibilitaba tal cambio de horario aunque subordinado a lo previsto en la negociación colectiva o al acuerdo que se llegara con el empresario respetando lo previsto en aquella, se entiende que los mínimos allí acordados, mejorando en aquella. A ese apartado se añadió un nuevo párrafo redactado por el número 2 del artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, según el cual *"A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas"*.

Con independencia de las diversas interpretaciones que ha merecido tal precepto parece, que una favorable a la posibilidad de solicitar el cambio de jornada se estableció por el TC en la STC 26/2011, que concedió el amparo solicitado en un supuesto en que por el trabajador no se pidió la reducción de jornada, sino únicamente la elección del turno de trabajo. En cualquier caso, esa interpretación se muestra más acorde con la finalidad de las normas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, que obedecen al mandato constitucional de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), y especialmente, "desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras, según indica el TC en la sentencia 3/2007, de 15 de enero. Y así, esta Sala, en sentencia de 1 de febrero de 2018 concluyó que si bien el art. 34.8 del ET no otorgaba a la trabajadora un derecho de elección sino un poder de negociación del mismo de buena fe, "esto es, a plantear cambios con efecto útil para su interés de cuidar al menor, que el empleador negocie de buena fe -con ofertas y contrapropuestas reales-... De modo que si no lo hace, y no esgrime una razón organizativa suficiente, el art. 34.8 ET en relación al art. 139 LRJS le da mejor posición a la mujer trabajadora titular de un derecho-expectativa a la adaptación razonable del art. 38.4 ET".

Tal interpretación viene corroborada por la nueva redacción dada al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo. Ese apartado ha quedado como sigue: "8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.



La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique , aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto .

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende , en todo caso , sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 .

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora 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 " .

De todas formas, tanto para concretar los términos de ejercicio de los derechos reconocidos en los artículos 34.8 y 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores se han de ponderar las circunstancias concretas, entre otras si el ejercicio del derecho que postula la actora es abusivo o contrario a las normas de la buena fe. Y para ello hemos de advertir que aquí no se solicita la reducción de la jornada con la correlativa fijación del nuevo horario como consecuencia de esa reducción, sino que como hemos visto más arriba, la actora ya tenía reconocido el derecho a la reducción de la jornada, sin que conste la fecha exacta, pero al menos desde un momento anterior a abril de 2015. Teniendo ya esa jornada reducida, pidió a la empresa que se la trasladara a otro centro de trabajo, aceptando expresamente que el cuadrante de turnos de la estación a la que se la trasladaba, incluyendo los turnos rotativos de mañana, tarde, noche y turno partido, manteniendo la reducción de jornada, lo que se constituía como requisito para que la empresa accediera al traslado solicitado. Parece abusivo, y contrario a la buena fe, que la actora, transcurrido un tiempo, solicite la modificación del horario que había aceptado expresamente sin que haya constancia de variación alguna de las circunstancias familiares o del menor que tiene bajo su patria potestad.

En atención a la finalidad de las normas tendentes a procurar la conciliación de la vida laboral y familiar, parece claro que no hay inconveniente alguno en que, ante un cambio de las circunstancias personales y familiares concurrentes, la trabajadora pueda solicitar un cambio del horario desligado cronológicamente de la petición de reducción de jornada. No se pueden oponer obstáculos a ese cambio a la vista de los intereses en juego, a no ser que se acredite por la empresa que le comporte una real e importante gravosidad. Pero si hay un acuerdo entre la empresa y la trabajadora por el que esta aceptaba un determinado horario con jornada reducida a cambio de una concesión de aquella (traslado a otro centro de trabajo), no parece que sea conforme a las reglas de la buena fe que se pretendan alterar unilateralmente los términos del mismo sin que hayan cambiado aquellas circunstancias, cuando además la solicitud de la trabajadora comportaba importantes dificultades organizativas ante la negativa de los demás trabajadores del centro de trabajo a alterar su horario y régimen de trabajo a turnos, teniendo en cuenta además que la empresa, ante la imposibilidad de acceder al horario solicitado por la actora le ofreció alguna alternativa, que no aceptó esta, que comportaba que no realizara turno de noche, y que aumentarían las jornadas en el turno de mañana respecto al que tenía establecido por mutuo acuerdo, lo que parece que le era más beneficioso acercando el horario en cierta manera al solicitado y no concedido por la empresa.

En cualquier caso, no se puede observar que se haya infringido el principio de igualdad respecto a otras trabajadoras de otros centros de trabajo en Andalucía, pues de las cinco que se indican en el documento que consta al folio 276 de los autos, dos tiene la categoría de Jefa de Estación, y se precisa que los servicios de tal categoría se precisan con mayor intensidad por la mañana, aunque acuden a la misma a otras horas ante cualquier eventualidad, en otros dos casos la Estación en la que prestan servicios permanece cerrada de noche, y en el otro caso, no constan las circunstancias personales de esa trabajadora, ni las de los demás trabajadores de esa Estación de Servicios, ni las circunstancias en que se produjo la reducción de jornada en comparación con las de este supuesto, por lo que no hay elementos para sospechar que la empresa haya adoptado decisiones diferentes ante situaciones de igualdad. Por lo que la decisión aparece justificada sin que se haya vulnerado ningún derecho fundamental ni a la libertad sindical.

Lo dicho conlleva que desestimemos el recurso de suplicación interpuesto por la actora, con confirmación de la sentencia recurrida.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D^a. Frida contra la sentencia dictada el 18 de enero de 2018 por el Juzgado de lo Social Número Cuatro de Sevilla , en autos seguidos a instancias de la recurrente contra la Compañía Española Distribuidora de Petróleos S.A., sobre concreción horaria de reducción de jornada, debemos confirmar y confirmamos esa sentencia.



Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así como que transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ