

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 6
ALICANTE

ES COPIA

ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Procedimiento: 606/07

EN NOMBRE DEL REY

Se ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 348

En la Ciudad de Alicante, a veintiocho de septiembre de dos mil siete.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado del Juzgado de lo Social número **SEIS** de Alicante y su provincia, **DON ANTONIO HERAS TOLEDO**, los precedentes autos número **606/07**, seguidos a instancia de D^a frente a BANCO DE VALENCIA S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 03-08-07 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio tuvieron lugar el día previsto. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, la demandada se opuso en los términos que constan en el acta de juicio, no compareciendo el Ministerio Fiscal practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vistas y solicitaron de este Juzgado dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a presta servicios para la empresa demandada, dedicada a la actividad de Banca, con una antigüedad de 16-01-95, categoría de Técnico Nivel V y salario de 2.217,44 euros/mes, incluida la prorrata de



GENERALITAT
VALENCIANA

PAPEL DE OFICIO

pagas; teniendo reducida la jornada por guarda legal en un 25%.

SEGUNDO.- La actora venía ocupando el cargo de Interventora en la oficina de hasta que, en Octubre/04, se incorporó a la oficina de para desempeñar el mismo cargo, siéndole permitido retrasar la entrada a su trabajo para atender al cuidado de su hijo, para no tener que solicitar la reducción de su jornada por guarda legal, hasta que, en Junio/06, a instancia propia, solicitó y comenzó a disfrutar de dicha reducción de jornada en un 25%.

TERCERO.- En Julio/06, la Directora de la oficina donde trabajaba la demandante causó baja, sin que dicha plaza fuera cubierta, razón por la que a medida que transcurría el tiempo, la demandante fue solicitando a sus superiores responsables, de manera reiterada, que dicha plaza fuera cubierta, por cuanto dada su reducción de jornada, la falta del puesto de Directora terminaría por hacer inviable el mantenimiento de la buena marcha de la oficina, consiguiendo, no obstante un 90,98% de los objetivos para dicho año

CUARTO.- En diciembre/06, la trabajadora resultó elegida representante sindical de CCOO, dando lugar a que tuviera que utilizar alguna licencia sindical que mermaban el período de dedicación a su actividad, insistiendo ante la dirección, de la ineludible necesidad de cubrir la plaza de Directora de la Oficina, lo que no se produjo hasta transcurridos diez meses desde que había quedado vacante.

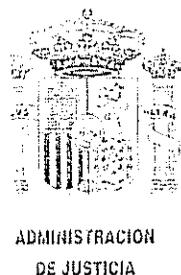
QUINTO.- Ante las circunstancias expuestas sobre la situación de la trabajadora y con el fin de buscar una solución a sus condiciones de trabajo, el responsable del Sindicato de CCOO llevó a cabo diversas conversaciones con el Director de Recursos Humanos; solicitando, finalmente, una reunión con el Director de Zona el 04-07-07, que quedó fijada para el día 19-07-07.

SEXTO.- El 11-07-07 la demandante fue cesada en el cargo de Interventora, dejando de percibir un total de 3.000 euros anuales, con el porcentaje de reducción de jornada, por el desempeño de dicho cargo y, con fecha 17-07-07, le fue comunicado que debía incorporarse a la Oficina de , más cercana a su domicilio y dentro de los límites de los 25 Km. de la anterior. Incorporada a dicha oficina pudo comprobar que, en ese momento, no existía vacante alguna, aunque si que se produjo en el transcurso aproximado de un mes.

OCTAVO.- El día 20-07-07 el Banco demandado y las representaciones sindicales en la empresa suscribieron el Acuerdo de Igualdad de Oportunidades y de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar que obra en el ramo de prueba de la parte actora como documento número 19.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

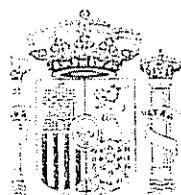
PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 del TRLPL, debe hacerse constar que, los anteriores hechos, son el resultado de la falta de controversia y de la documental, sobre el contenido de los números primero, tercero sexto y octavo; y de la prueba documental y testifical en el de los números segundo



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

cuarto y quinto.

SEGUNDO.- El art. 179.2 de la LPL y la reiterada doctrina constitucional declaran que **cuando se alegue que una decisión o práctica empresarial** encubre realmente una conducta lesiva de derechos fundamentales, incumbe a la empleadora la **carga de probar** que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a toda intención de contrariar un derecho fundamental o principio constitucional, imponiéndose la carga probatoria mencionada, **siempre y cuando el trabajador haya suministrado un indicio**, huella o señal de que el acto empresarial vulnera sus derechos fundamentales, lo que provoca la llamada inversión del «onus probandi», desplazando las reglas normales y habituales contenidas en el artículo 217 de la vigente Ley 1/2000, de 9 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

Coherentemente con lo dicho, el empresario debe demostrar que el comportamiento tachado de discriminatorio o contrario a los derechos constitucionales y libertades públicas y sindicales, responde a causas objetivas y razonables, ajenas a todo propósito atentatorio, desvirtuando de este modo el mecanismo de la presunción favorable a la tutela de los derechos fundamentales, libertades públicas y condiciones derivadas del principio de igualdad, porque, de lo contrario, se convertiría en prueba plena.

TERCERO.- Respecto al debate de la posible vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo, por motivos de guarda legal, hay que advertir que nos encontraríamos en esa situación **cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable, en atención a dichas circunstancias.**

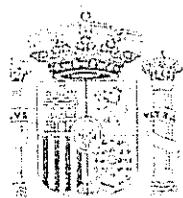
Igualmente, debe señalarse que el **derecho a la libertad sindical** queda afectado y menoscabado **si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda perjudicado por el desempeño legítimo de su actividad sindical.**

No obstante, tal y como indica el TC en su Sentencia 171/2003, de 29 de septiembre (RTC 2003\171), **el hecho de la militancia sindical y el ejercicio de la actividad sindical, no será suficiente para entender concurrentes aquellos indicios, siendo preciso añadir otros elementos que pongan indiciariamente en conexión lo uno, esto es, el factor protegido, en este caso la discriminación sindical, con lo otro, el resultado del perjuicio que concretaría la lesión, siendo así, como se indica en dicha Sentencia que la confluencia del factor sindical y la actuación empresarial «representa únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la lesión aducida, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la carga de probar la adecuación constitucional de su acto.**

CUARTO.- Por otra parte, si bien es cierto que **las modificaciones no sustanciales** de las condiciones de trabajo, pertenecen a la esfera del poder de dirección del empresario, quien en uso de su facultad de "ius variandi", puede concretar o especificar el contenido necesariamente genérico de la prestación laboral en el marco de un contrato como el de trabajo que es de tracto sucesivo o ejecución continuada en el tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 39.1 del ET que previene, con carácter general, que el empresario tiene reconocido un poder directivo y organizativo inherente



GENERALITAT
VALENCIANA



a la relación de trabajo del que se deriva la facultad de introducir variaciones no sustanciales de las condiciones de trabajo; no es menos cierto que, sin embargo, **no puede entenderse que dicha facultad sea absoluta y omnimoda sino que se encuentra sometida a determinadas limitaciones impuestas por el respeto a los derechos del trabajador y a su dignidad humana y por las derivadas también del principio de buena fe, sin que pueda, por tanto, realizarse con abuso de derecho o ánimo de dañar o perjudicar a la parte actora, como consecuencia del ejercicio de su derecho a la reducción de jornada y de su actividad sindical.**

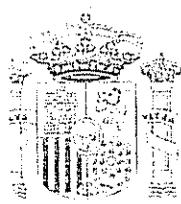
QUINTO.- En el presente supuesto, según la empresa nos encontramos ante una mutación locativa de una trabajadora de un servicio a otro, dentro del «ius variandi» que corresponde a todo empresario, atendiendo, además, a las previsiones del art. 30 de Convenio Colectivo de aplicación de Banca; y, por tanto, si a la actora le son revocados los poderes y deja de ejercer las funciones de interventora, dicha revocación y su posterior cambio de puesto de trabajo para cubrir una vacante en otra oficina que no conlleva el ejercicio de dicho cargo, no permite acceder a la retribución del plus por un desempeño que no realiza; sin que dicha actuación, en versión de la demandada, conlleve la existencia de discriminación de clase alguna, al responder a un mero criterio de funcionalidad o reestructuración de personal, atendiendo a la mejor optimización de recursos humanos.

Por su parte, la actora manifiesta que la empresa no atendió a sus exigencias de cobertura de la cante de su oficina en . . . , relegándola de sus funciones y cambiando de oficina por haber reducido su jornada a causa de la guarda legal y de representación sindical, sin motivo ni causa justificada alguna, vulnerando los principios y legalidad que rigen la conciliación de vida laboral y familiar, así como la libertad sindical, a pesar de que durante el tiempo que trabajó como interventora con la mentada jornada reducida, logró alcanzar un rendimiento más que notable en el desarrollo de su trabajo.

SEXTO.- Para abordar la solución al debate planteado, debe señalarse que la doctrina constitucional citada conduce a examinar, en primer término, si la actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato. A estos efectos, tal y como se recoge en la correlación de hechos probados, se aprecia una clara una relación directa entre la reducción de su jornada en la empresa, con el largo período transcurrido hasta cubrir la plaza de Directora en una sucursal en la que la interventora tenía reducida legalmente su jornada de trabajo, a pesar de la reiteración de las quejas de la afectada. Ello en contraposición con la prontitud en cambiar las condiciones de trabajo y de remuneración de la demandante para describirla a una nueva oficina con anterioridad – incluso- a que se produjera la baja efectiva en el puesto que debía ocupar; por lo que puede decirse que, a partir del ejercicio de los derechos vinculados a la maternidad y del ejercicio de su representación sindical, las medidas de no cubrir la plaza de directora durante tan largo período, así como el cambio de funciones y reducción de salario, impuestas a la demandante, pudieron estar motivadas por el hecho de que la demandante hiciera uso de sus derechos relacionados con la situación de maternidad y de representación sindical.

Por tanto, a partir de esa conexión temporal, como indicio determinante, según la doctrina jurisprudencial, correspondía a la empresa aportar una justificación razonable





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

del carácter enteramente neutral y no discriminatorio de su actuación con la trabajadora debiéndolo efectuar, no de modo genérico, sino de un modo concreto e individualizado.

Sin embargo la empresa no ha satisfecho en absoluto las citadas exigencias de la carga de la prueba que legalmente le compete, al no haber aportado ningún dato que justifique su comportamiento a lo largo del proceso anteriormente señalado, salvo el argumento general sobre la facultad legal establecida para efectuar cambios como los efectuados y la supresión del complemento del cargo de interventor por la falta de ejercicio de los poderes que le habían sido revocados. Pero tal facultad abstracta ya habíamos indicado que tenía el límite de no poder realizarse con abuso de derecho o ánimo de dañar o perjudicar a la parte actora, como consecuencia del ejercicio de su derecho a la reducción de jornada y de su actividad sindical.

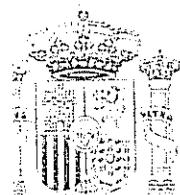
Por ello, es evidente que los motivos de todas las indicadas modificaciones no se presentan como razonablemente ajenos al propósito discriminatorio, al haberse dado un trato distinto, por razones estrictamente del ejercicio de sus derechos tanto como madre trabajadora como delegada sindical; por lo que procede la estimación de la demanda en esta apartado, con los efectos prevenidos en el art. 180,1 de la LPL, de declarar radicalmente nula la conducta empresarial, ordenándose a la demandada, el cese inmediato del comportamiento relatado, así como la reposición de la demandante a la situación que mantenía con anterioridad a la modificación impuesta, reparando las consecuencias derivadas de la reiterada conducta empresarial.

SÉPTIMO.- En cuanto a la **indemnización solicitada** por los daños y perjuicios debe seguirse la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo, dictada para la unificación de doctrina (Sala de lo Social), de 21 julio 2003, RJ 2003\6941, que señala:

“Sobre esta misma cuestión se pronuncian nuestras sentencias de 22 de julio de 1996 (RJ 1996\6381), 2 de febrero de 1998 (RJ 1998\1251) y 28 de febrero de 2000 (RJ 2000\2242), señalada esta última como referente, y en la que se declara que: «Lo que se dispone en el art. 15 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (RCL 1985\1980) al decir que el órgano judicial, si entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará la reparación consiguiente de las consecuencias ilícitas del comportamiento antisindical, y en el art. 180-1 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144, 1563) al precisar que la sentencia que declare la existencia de la vulneración de este derecho, ha de disponer "la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera", no significa, en absoluto, que basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical, para que el Juzgador tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización. Estos preceptos no disponen exactamente esa indemnización automática, puesto que de lo que en ellos se dice resulta claro que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase.”



GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

En el caso que nos ocupa, la actora por su maternidad y cargo sindical, vio reducido el plus que percibía y rebajadas las funciones que realizaba, con un cambio de puesto de trabajo en una nueva sucursal; y, en esa situación, se vio obligada a acudir a los tribunales para que sus derechos de madre y delegada sindical no pudieran ser menoscabados, y es esa discriminación la que debe dar lugar a una indemnización por daños, que se corresponden con el pago del complemento no abonado del cargo de interventora, pero sin que pueda ser aceptada la cantidad solicitada por dietas y kilometraje que carece de toda justificación, al estar situada la nueva oficina en un lugar más cercano a su domicilio que la anterior; lo que conlleva la estimación parcial de la demanda.

OCTAVO.- A tenor de lo prevenido en el artículo 189 de la Ley de Procedimiento Laboral, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de SUPPLICACION, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

FALLO

Estimando parcialmente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D^a frente a **BANCO DE VALENCIA S.A.**, siendo parte el **MINISTERIO FISCAL** sobre **TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**, debo declarar y declaro la **NULIDAD RADICAL DE LA CONDUCTA EMPRESARIAL** por vulneración del Derecho a la no discriminación por razón del sexo y de Libertad Sindical; ordenando a la empresa demandada a que cese inmediatamente dicho comportamiento, reponiendo a la trabajadora en las mismas condiciones de trabajo que mantenía con anterioridad a los cambios efectuados los días 11 y 17 de Julio del presente año; y a que abone a la demandante el importe dejado de percibir desde que le fueron revocados los poderes de interventora, como reparación de los daños y perjuicios ocasionados por su irregular actuación; absolviéndola del resto de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer **Recurso de Suplicación** ante la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana**, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los **cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo**, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 192 y ss del TRLPL; siendo indispensable que, la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, acredite haber consignado el importe íntegro de la condena en el **Banco Español de Crédito, S.A.** urbana Benalúa, **C/ Foglietti, núm. 24 de Alicante**, en la cuenta corriente, cuyos dígitos son :

0116 0000 65 0606 07 de este Juzgado, o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo, deberá constituir otro depósito por importe de 150,25 Euros en la cuenta anteriormente referida del mismo Banco, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la Secretaría de Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y, el del primer depósito, al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

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



GENERALITAT
VALENCIANA

PAPEL DE OFICIO