



## Juzgado de lo Social nº 01 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, 2ª planta, edifici S - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874508  
FAX: 938844920  
E-MAIL: social1.barcelona@xj.gencat.cat

N.I.G. [REDACTED]

### Derechos conc. vida personal, familiar y laboral rec. legal o convencionalmente [REDACTED]

Materia: Conciliación de la vida personal familiar y laboral (Incluye VIDO)

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:  
Para ingresos en caja. Concepto: 520100000055822  
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.  
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 01 de Barcelona  
Concepto: 520100000055822

Parte demandante/ejecutante: [REDACTED]  
Abogado/a: Alberto Javier Pérez Morre  
Graduado/a social:  
Parte demandada/ejecutada: MINISTERI FISCAL, [REDACTED]  
Abogado/a:  
Graduado/a social:

## SENTENCIA Nº 277/2022

**Magistrado:** [REDACTED]

Barcelona, 13 de septiembre de 2022

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** El día 23/06/2022 la parte demandante [REDACTED] presentó una demanda contra MINISTERI FISCAL [REDACTED] que dio lugar al presente procedimiento Derechos conc. vida personal, familiar y laboral rec. legal o convencionalmente [REDACTED]. En la demanda, después de alegar los hechos y fundamentos de derecho oportunos, solicitaba que se estimara la pretensión formulada y se condenara a la parte demandada.

**Segundo.** La demanda fue admitida a trámite y las partes fueron convocadas a celebración de juicio, el cual tuvo lugar el día señalado, con la presencia de la partes comparecidas que constan registradas, quedando las actuaciones, después de la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, vistas para sentencia.

**Tercero.** En la tramitación de este procedimiento se han observado las normas procesales esenciales aplicables al caso.





## HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora Don [REDACTED], presta servicios para la mercantil demandada [REDACTED] (-convenio colectivo propio BOE [REDACTED] convenio actual 2022-2026, de [REDACTED] documento 13 parte demandada-) con antigüedad, [REDACTED] OFICIAL DE PRIMERA.

SEGUNDO.- La parte actora es padre de un menor nacido el [REDACTED] con un 36% de discapacidad. El cónyuge del actor tiene un grado de discapacidad del 69% (hecho conforme, documentos 6 a 8 del actor).

TERCERO.- Es conforme que el actor tenía horario flexible del regulado en el art. 77 del otrora vigente convenio colectivo [REDACTED] desde el año 2014 – hecho conforme-.

En fecha 02/05/2022, la parte actora remitió correo electrónico al Sr. [REDACTED] a las [REDACTED] señalando que había percibido que no tenía flexibilidad horaria – documento 1 parte actora-. La contestación del Sr. [REDACTED] a las [REDACTED] señala que “se ha quitado al personal [REDACTED] en toda la Sección”

CUARTO.- El actor presta servicios en turnos de mañana, tarde y noche en días laborales; fines de semana en turnos de [REDACTED] horas, y festivos intersemanales en función de los turnos de los laborables (hecho conforme)

QUINTO.- Es conforme que la parte actora solicita a la demandada un turno de trabajo de [REDACTED] horas con flexibilidad horaria. Al efecto se realizó una reunión el [REDACTED] cuyo contenido a documentos 3y 4 de la parte actora y 2 y 3 de la demandada se dan por reproducidos.





La empresa resolvió por comunicación de [REDACTED] (documento 4 demandada y 5 parte actora que se dan por reproducidos) manifestando que no era posible atender la reducción propuesta, ya que el horario que realizaba era el solicitado.

SEXO.- La parte actora presentó demanda el [REDACTED] que por turno de reparto correspondió a este Juzgado (actuaciones).

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos probados se deducen de los elementos de convicción que se establece en cada uno de los ordinales.

Segundo.- Impugna la parte actora la decisión empresarial al entender que no se ajusta a derecho la causa de oposición, reclamando el horario solicitado – básicamente al petición de flexibilidad-, así como una indemnización adicional de 7.501 € por daño moral al entender que ha sufrido menoscabo en su derechos parentales y de adaptación de jornada.

Se opone la demanda planteando:

1. Pérdida de objeto de la demanda en cuanto a la petición.
2. Inadecuación de procedimiento.
3. No cumplimiento de los requisitos convencionales.

Previo a la resolución, hay que señalar que el texto convencional que regula la flexibilidad horaria es idéntico en el convenio publicado de 2016 [REDACTED] y del convenio colectivo no publicado [REDACTED]. Por lo que sería baladí cuestionar la norma de aplicación.





En cuanto a la pérdida de objeto al señalar que el actor ya realizaba el horario solicitado, este no se produce, porque lo único que ha sido objeto del litigio es la existencia de esa flexibilidad o no prevista convencionalmente, de lo que –como ya se dirá- sin duda forma parte de los genéricos derechos de adaptación de jornada del art. 38.4 ET.

Algo similar en cuanto al procedimiento, pues, teniendo en cualquier caso un carácter marginal la excepción –art. 102.2 LRJS-, la flexibilidad horaria formaría parte, eventualmente, de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos convencionalmente, lo que es objeto de la modalidad procesal.

Por tanto, las excepciones procesales serán desestimadas.

Tercero.- El art. 34.8 del TRLET que establece " 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."

Por tanto, en esta materia hay que tener en cuenta lo que se haya pactado en los convenios colectivos, y en su defecto (o respetando la norma convencional) el acuerdo entre el trabajador y empresario. Por ende se habrá que tener en cuenta si se ha pactado algo de manera colectiva, o en su defecto de manera individual. A falta de acuerdo con el empresario, la solución jurídicamente correcta será que la distribución que establezca el trabajador debe ser respetada por el empresario, por un elemental efecto útil de la normativa que no puede quedar inaplicada. Y es así, porque el titular del derecho es el trabajador, y el contenido la adaptación de la jornada para adaptarla a su vida personal y familiar, cosa que nadie como el trabajador mejor conoce y puede tutelar (ya que ni el juez ni la empresa son competentes para inmiscuirse en lo que forma parte estricta de su intimidad, de acuerdo al art. 18 de la CE). En todo caso operaría como límite de ese derecho,





tanto la existencia de convenio que regule la materia (siempre que respete el contenido esencial mínimo), acuerdo con el empresario (que respete los mínimos de derecho necesario), el abuso de derecho (art. 7.2 del Código Civil) que no se puede presumir, y precisa de su alegación y prueba, así como el manifiesto quebranto para la empresa.

En caso que el empresario entienda que la regulación convencional (se entiende que sectorial -pues sería paradójico en caso de convenio de empresa o de ámbito inferior-), o bien por su ausencia o bien por su contenido perjudique sus intereses, podría repetir contra los negociadores por incumplir sus obligaciones en cuanto que representantes colectivos, pero no puede cargar sobre la espalda del titular del derecho esas omisiones o deficiencias en la regulación.

En un sentido similar se pronuncia la STSJ de Andalucía (Sala de Sevilla) de 01/02/2018 (recurso 4108/2017) y que este redactor (si bien ya se había manifestado en anteriores resoluciones de manera análoga) comparte en su integridad.

Tercero.- Aplicando estos argumentos al caso concreto, la norma colectiva desarrolla el derecho a la conciliación mediante el denominado horario flexible con la siguiente regulación:

“Artículo [REDACTED] Horario flexible.

1. Para los trabajadores a turno diurno se podrá establecer una banda máxima de 60 minutos de flexibilidad en su horario, que podrá aplicarse anticipando la entrada, y de 90 minutos de flexibilidad retrasando la entrada, siempre que lo permitan las características del trabajo y que no afecte a la buena marcha del trabajo en la dependencia.





Dicha banda horaria será computable dentro de la jornada, de forma que se cumpla la prestación real y efectiva de trabajo prevista en el vigente Convenio Colectivo.

2. El establecimiento de la banda horaria se ajustará a los siguientes requisitos:

- Solicitud de los trabajadores afectados.
- Informe favorable de la jefatura.”

No hay que olvidar, tal y como ha señalado el Tribunal Supremo en su STS 29/01/2020 –recurso 3097/2017-, la perspectiva de género como elemento de interpretación normativa en una materia en que en los términos que se ha expresado la STC 3/2007 en cuanto esas facultades suponen “una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo” (SAN 23/03/2015 –demanda 40/2015). Así la STS indica:

“3. Precisamente en dicha sentencia del Pleno de esta Sala el Tribunal Supremo acudía por vez primera a llevar a cabo un enjuiciamiento guiado por la perspectiva de género mediante el examen de la transversalidad del principio de igualdad a través de una interpretación normativa que fuera acorde con los postulados impuestos por la LOIEMH, la cual supone un hito normativo que compele a los jueces y tribunales a incorporar tal criterio de hermenéutica normativa.





La evolución experimentada por el ordenamiento jurídico, a la que antes nos hemos referido, es fruto de la incorporación del concepto de "gender mainstreaming" elaborado en IV Conferencia Mundial de Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995) y que, en el Derecho español, tiene su primera plasmación en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Tras inspirar la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, halla su plasmación con alcance general en la LOIEMH, en la que se positiviza la configuración del principio de igualdad efectiva, superando el de igualdad formal, a todas luces insuficiente.

De ahí que el análisis de los supuestos como el presente no pueda ya quedar relegado a la mera constatación de la diferencia entre el SOVI y el Régimen General de la Seguridad Social para, desde la clara literalidad de la distinción, rechazar una interpretación que pudiera llevar a solución distinta; y que, como pondremos de relieve a continuación, no sólo sigue siendo una interpretación factible dentro del marco legal aplicable, sino que resulta la más adecuada y congruente con los postulados básicos de nuestro Ordenamiento jurídico en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. Así, a tenor del art. 4 LOIEMH, "la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas". Además, el art. 15 LOIEMH dispone que "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. (...)

Ninguna duda cabe, pues, sobre la obligación de jueces y tribunales de incorporar la perspectiva de género en lo que constituye su actuación como Poder del Estado, esto es, en la interpretación y aplicación de las normas. Así lo





hemos sostenido también en las STS/4ª de 26 septiembre 2018 (rcud. 1352/2017) y 13 noviembre 2019 (rcud. 75/2018)."

Igualmente hay que señalar que la empresa no ha alegado ni tan siquiera la existencia de abuso de derecho por lo que no se puede valorar si el mismo existe (obiter dicta no se aprecian elementos del mismo), ni ha acreditado de manera efectiva las dificultades organizativas (más allá de las habituales quejas de extensión de efectos, de problemas organizativos no realmente acreditados –o que no se acredita en qué medida podría agravarlos la decisión de la actora- o de hacer caer sobre terceros las decisiones de la actora) limitándose a relatar unas cuestiones organizativas que dependen en exclusiva de su voluntad. Pero también obvia la demandada que la parte actora disfrutaba de la flexibilidad horaria desde el año 2014, y de manera arbitraria se le ha privado, y sin que se haga referencia alguna en la resolución impugnada a dicha situación; así como de que la parte actora ha actuado de buena fe y con transparencia. No explica la demandada porqué le privó de repente de la aplicación del [REDACTED] del Convenio Colectivo, y por qué no se la acepta en este momento, alegando unos formalismos enervantes pero que en cualquier caso entrarían en conflicto con la interpretación con perspectiva de género de la parte actora.

Quinto.- Al respecto de los daños y perjuicios –daño moral- solicitados al entender que la decisión empresarial supone una contravención a su derecho a la conciliación de la vida familiar –obligaciones parentales, protección de la familia-.

Siendo notorio que las cargas familiares, se ha centrado en el colectivo femenino, todo lo que suponga una dificultad para su compatibilidad con la actividad profesional, puede indiciariamente ser un trato discriminatorio por razón de sexo.

Hay que recordar la existencia de un principio general del derecho de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y que informa todo el ordenamiento jurídico





de acuerdo al art. 4º de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Se puede inferir de manera indirecta que cuando se cuestiona y se impugna una decisión empresarial en lo que pueda limitar el ejercicio de derecho de adaptación de jornada de la actora se está denunciando una vulneración de discriminación por razón de sexo en los términos que se ha expresado la STC 3/2007 en cuanto esas facultades suponen "una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo" (SAN 23/03/2015 –demanda 40/2015), debiéndose, de acuerdo al art. 184 LRJS articular por el procedimiento especial de conciliación de vida familiar, aquellas decisiones que de manera indirecta o indirecta estén limitando el ejercicio de esos derechos y no solo estrictamente los que tengan por objeto la concreción horaria, pues el enunciado del precepto expresamente prevé esta modalidad procesal "para el ejercicio de los derechos". Es decir, si bien no se señala de manera expresa, de la denuncia y petición de compensación se infiere la alegación de lesión del derecho a no ser discriminada por razón de sexo, que es lo que se deduce cuando se demanda un incumplimiento en las normas que regulan la conciliación de la vida familiar y laboral.

De acuerdo a la STC 3/2007: "La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de





prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina.”

En ese sentido la STS de 21/03/2011 –recurso 54/2010- señala que “No puede olvidarse, por otra parte, que la denegación -en su caso limitación- del ejercicio del derecho a disfrutar permisos parentales establecidos en la Ley puede incidir en la vulneración de derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras -discriminación indirecta, por ser las mujeres trabajadoras notoriamente el colectivo que ejercita en mayor medida tal derecho- por lo que se encuentra en juego el ejercicio de un derecho fundamental.”

Al respecto de que el actor sea hombre para excluir la aplicación de dicha doctrina, hay que señalar que tal y como se ha dicho es notorio que la inmensa mayoría de peticiones de adaptación de jornada son efectuadas por el colectivo





femenino. Por tanto, nos encontraríamos ante lo que se denomina “codiscriminación” o “discriminación por rebote” (en francés, «discrimination par association» o también «discrimination par ricochet»), y que se recoge (aunque para otras cuestiones como la discriminación por razón de discapacidad o racial) en las STJUE 17/07/2008 –asunto C-303/06- y 16/07/2015 –asunto C-83/14 (tratados también de manera profusa en las conclusiones del Abogado General).

En este sentido en cuanto lo ejercido por el actor, es un derecho que busca colmar el principio de igualdad por razón de sexo tal y como se señala en la normativa mencionada como en lo establecido en el art. 9.2 CE, debe contar con la misma protección que si lo ejerciera un colectivo protegido porque como señala el Abogado General en las conclusiones del asunto Coleman (C-303/06) “Ahora bien, colocar directamente en el punto de mira a una persona por tener una característica particular no es el único modo de discriminarla; existen modos de discriminar más sutiles y menos evidentes. Un modo de menoscabar la dignidad y la autonomía de las personas incluidas en un grupo determinado consiste en actuar directamente, no contra ellas mismas, sino contra terceras personas estrechamente vinculadas a ellas y que no están incluidas en el grupo. Una sólida concepción de la igualdad requiere que la legislación que reprime la discriminación se aplique asimismo a esas formas más sutiles de discriminación, puesto que también afectan a aquellas personas incluidas en categorías problemáticas”. Dotar de menor tutela cuando afecta al hombre en esta materia, es una forma de perpetuar el rol de género, por cuanto se evitaría una mayor y deseable petición de reducciones de jornada por parte de los hombres, ante el temor a sufrir represalias a verla disminuidas de manera injustificada o de cambiar la decisión familiar por un mayor nivel de protección por parte de la mujer. Como conclusión, todas las reglas de tutela que el colectivo femenino tiene respecto al ejercicio de este derecho, son de aplicación al actor, aunque no forme parte del colectivo protegido (en este sentido el art. 4.1 de la Ley 15/2022 de 12 de julio)





Entrando a la petición, hay que valorar si la ilícita denegación de la flexibilidad horaria y de de la reducción- supone en el contexto de la situación una discriminación por razón de sexo. Y la respuesta solo puede ser positiva, pues la demandada –tal y como se ha dicho- más allá de las quejas habituales en este tipo de procedimientos, y una cuestión jurídica que ha sido desestimada, no ha acreditado ningún motivo real, objetivo y proporcional que justificara la decisión tomada.

Al respecto de la reclamación de daños y perjuicios reclamada el Tribunal Constitucional en orden a la relación entre la indemnización y la efectiva reparación del derecho fundamental lesionado, ha señalado que «la Constitución protege los derechos fundamentales... no en sentido teórico e ideal, sino como derechos reales y efectivos» (STC 176/1988, de 4/octubre, F. 4), y de que - concretamente- los arts. 9.1, 1.1 y 53.2 CE impiden que la protección jurisdiccional de los derechos y libertades se convierta en «un acto meramente ritual o simbólico» (STC 12/1994, de 17/enero, F. 6), lo que igualmente proclaman, en el ámbito propio del amparo constitucional, los arts. 1, 41 y 55 LOTC (SSTC 186/2001, de 17/septiembre, F. 7; 247/2006, de 24/julio, F. 8). En aplicación de este planteamiento del intérprete máximo de la Constitución, se entiende que si se limitase la protección del derecho fundamental a que su vulneración únicamente justificase a la mera indemnización legal, como si de cualquier otro incumplimiento contractual se tratase y sin otro resarcimiento que no fuese el genéricamente previsto para tales supuestos, ello equivaldría a rebajar la cualificada posición del derecho lesionado (reduciéndolo a la categoría de un derecho ordinario) y a desconocer la singular protección de que goza en la legislación constitucional y en la laboral.

De otra parte tampoco es ocioso argumento aludir a la oportunidad de mantener la procedencia de estas indemnizaciones adicionales, habida cuenta del conveniente efecto disuasorio que representan frente a posibles infracciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. Y asimismo no está de más





resaltar que para los concretos supuestos de vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación, el legislador ha consagrado la imposibilidad de tasar las indemnizaciones por el daño que el trabajador pudiera sufrir, y ello se ha realizado tanto a nivel comunitario (Directivas 2000/43/CE; 2000/78/CE ; y 2002/73/CE) como en el marco de nuestro Derecho interno (art. 18.2 Ley 51/2003, de 2 /diciembre). De ahí donde siempre se ha considerado que son compatibles sus consecuencias legales con la indemnización compensatoria de los daños morales causados al trabajador (SSTS 23/03/00 -rcud 362/99-; y 12/06/01 -rcud 3827/00-); daños morales, que se presumen "iuris et de iure" irrogados cuando el mismo es objeto de una discriminación prohibida.

En cuanto a la valoración de los mismos, y descartados de nuestro ordenamiento jurídico los denominados "daños punitivos" (en la línea señalada en la STJUE de 17/12/2015 en el asunto C407/2014), siempre que se produzca una reparación íntegra del daño, el criterio de resarcimiento lo ha marcado el TS en su sentencia (entre otras) de STS 17/02/2015 –recurso 1219/2014- que viene a determinar que el denominado "baremo de accidentes de tráfico" compensa el daño moral, por lo que dicho instrumento es válido para la cuantificación de lo reclamado. En este sentido será de aplicación la Ley 35/2016, por el que se establece el denominado nuevo baremo de accidentes de tráfico. En aplicación del mismo se deberían indemnizar a la parte actora ("sufrimiento emocional"), a razón de 75 € diarios –tabla 3 b- (perjuicio personal grave atendidas las circunstancias personales y profesionales de la parte actora, en el desvalor social de la discriminación por razón de sexo y la necesidad de tener que instar nuevas acciones en defensa de unos derechos laborales indiscutidos). El día inicial (o a quo), sería el día de inicio del cumplimiento de la decisión empresarial [REDACTED] y el final (ad quem), el de la presente sentencia. Dicha cuantía, supone una reparación, íntegra del daño –sufrimiento emocional al verse discriminatoriamente tratado- irrogado hasta este momento, y se trasladará su cuantía a la parte dispositiva, con el límite reclamado.





Sexto.- Al haberse alegado lesión de derechos fundamentales y reclamarse indemnización adicional superior a [REDACTED] contra la presente resolución cabe recurso de suplicación. En cualquier caso, los pronunciamientos derivados de la declaración de lesión de derechos fundamentales es ejecutiva, sin perjuicio del recurso que se pudiera plantear (art. 303.1 LRJS)

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás de pertinente y general aplicación,

#### FALLO

Que estimo la demanda de [REDACTED] y declaro el derecho a la concreción horaria efectuada en la comunicación de fecha [REDACTED] de horario de [REDACTED] con flexibilidad horaria del art. [REDACTED] del Convenio Colectivo de Empresa de aplicación

Condenando a la demandada [REDACTED] a estar, pasar, respetar y no poner obstáculos a esta declaración. Se anula, como efecto lógico de la declaración anterior, la comunicación de la empresa de fecha [REDACTED] que desestimaba la comunicación de la parte actora de la reducción al no ser ajustada a derecho e imponía la impugnada desde el [REDACTED]. Declaro que la resolución empresarial anulada suponía una discriminación por razón de sexo en contra del actor, por la que considerando esa decisión como nula radical, condeno a [REDACTED] a abonarle a la actora parte en concepto de daños y perjuicios, un total de 7.501 €.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la presente podrán interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del





Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciando tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a la notificación de esta Sentencia, y que la condenada para hacerlo deberá ingresar en el Banco Santander, en la c.c. que a tales efectos tiene abierta este Juzgado con el nombre de Depósitos y Consignaciones

Asimismo deberá constituir en la misma c.c. del Banco Santander y misma Oficina, la cantidad de 300 Euros con la Clave 69, presentando el resguardo de este último en Secretaria al tiempo de interponer el recurso, haciéndose constar además un domicilio en la sede de dicho Tribunal Superior a efectos de notificaciones.

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

