



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA

AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª

Tif: AUX:955519093.JUICIO:662977858/9.EJEC:955519092, Fax:

Procedimiento: Modificación sustancial condiciones laborales 899/2017 Negociado: P

N.I.G.: 4109144S20170009863

De: D/Dª.

Abogado:

Contra: D/Dª.

, AYUNTAMIENTO MAIRENA DEL ALCOR y

Abogado:

D/Dª. **LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA, DOY FE: Que en las actuaciones nº Modificación sustancial condiciones laborales 899/2017 en reclamación por Modificación sustancial condiciones laborales, se ha dictado resolución del siguiente tenor literal:.**

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 10

Autos núm. 899/17

Asunto: Modificación Sustancial Condiciones de Trabajo

Sentencia núm.500/18

En Sevilla, a 17 de diciembre de dos mil dieciocho.

Magistrado Juez del Juzgado de lo Social núm. 10 de Sevilla y su provincia, tras haber visto los presentes autos sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, seguidos entre , como parte demandante, y y el Ayuntamiento de Mairena del Alcor, como parte demandada, habiendo sido llamado al procedimiento el Ministerio Fiscal, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 26 de septiembre de 2017, tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de Sevilla la demanda formulada por y frente a los expresados, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos, suplica se dicte sentencia con arreglo a los pedimentos que se contienen en el escrito rector del procedimiento, habiendo correspondido



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

su conocimiento, por turno de reparto, a este Juzgado.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y suspendido el señalamiento inicial por las razones que constan en autos y que, en servicio de brevedad, se dan por reproducidas, se volvió a fijar fecha para la celebración del acto de juicio que tuvo lugar con la comparecencia de ambas partes que formularon las alegaciones que se recogen en la grabación que, en soporte audiovisual, obra unida a los autos e interesaron el recibimiento a prueba.

TERCERO.- Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y oídas las partes en conclusiones, elevaron a definitivas las establecidas con carácter provisional, con lo que el juicio quedó concluso y visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- , con NIF núm. presta servicios como limpiadora, por cuenta de empresa que desde el 24 de diciembre de 2015 es la adjudicataria del contrato de servicios de limpieza del Edificio Escuela Infantil Municipal Mairena del Alcor, habiéndose subrogado dicha mercantil, en la indicada fecha, en la relación laboral que la demandante mantenía con su anterior empleadora con la que suscribió contrato de trabajo el 1 de octubre de 2014, siendo la antigüedad reconocida de 1 de septiembre de 2010. Con anterioridad la demandante prestó servicios para el Ayuntamiento de Mairena del Alcor, tal y como consta en el informe de vida laboral aportado.

La demandante ostenta la categoría laboral de operario de limpieza y venía realizando una jornada de trabajo a tiempo parcial, de 20 horas a la semana (4 horas de lunes a viernes), percibiendo un salario bruto diario que, en cómputo anual, asciende a 15,81 euros (480,77 euros mensuales).

SEGUNDO.- asumió la gestión del servicio de la Escuela Infantil Municipal de Mairena del Alcor el 22 de agosto de 2016, teniendo la misma subcontratado el servicio de limpieza del referido centro con

remitió a el 7 de agosto de 2017, informando de que en el próximo curso escolar se había reducido bastante el número de menores matriculados en los centros, de manera que la Escuela Infantil Municipal de Mairena del Alcor tendría para el curso próximo dos aulas menos en funcionamiento (de 132 menores se pasa a 91), por lo que al reducirse el número de niños matriculados se precisaba de un menor número de horas de trabajo del personal que presta servicios de limpieza, contando la limpiadora con 4 horas diarias que se propone pasen a 3,5 horas diarias. -Documento 6 de)

TERCERO.- El 1 de septiembre de 2017 empresa y trabajadora (esta hace constar en su rúbrica la mención "a efecto notificación") firman documento, según el cual ambas partes llegan al acuerdo: "Exponen



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Primero.- Que la Escuela Infantil Municipal de Mairena del Alcor, adjudicada y gestionada por la empresa , y a su vez subcontratados los servicios con , en la que Ud. viene prestando servicios, nos comunican que se ha reducido el número de niños matriculados para el curso escolar 2017/2018, por lo que se precisa de Ud., un menor número de horas de trabajo en la referida Escuela Infantil.

Segundo.- Que la trabajadora actualmente tiene un contrato Fijo-discontinuo con una jornada de 20 horas semanales.

Tercero.- Que interesando a las partes la continuidad y viabilidad de la Escuela Infantil así como el mantenimiento en el empleo de la trabajadora es de interés para ambas partes, suscribir, de forma consensuada, el presente Acuerdo suscrito entre

y la trabajadora en la fecha indicada en el encabezamiento , que se registrá con arreglo a las siguientes:

Estipulaciones

Primera.- Jornada de trabajo

Ambas partes acuerdan que, con efectos del 16 de septiembre de 2017, la trabajadora prestará servicios, con una jornada semanal de 17,5 horas.

La distribución del tiempo de trabajo será de 3,5 horas diarias distribuidas según el cuadrante que la Directora del centro determine.

Segunda.- Retribución.

Como consecuencia de la modificación de la jornada acordada por ambas partes en la Cláusula precedente, la retribución bruta de la trabajadora se verá reducida en la misma proporción que la jornada pactada que hasta el momento se le venía abonando.

Tercera.- Vigencia.

El presente Acuerdo surtirá plenos efectos desde el día 16 de septiembre de 2017 y hasta la fecha en que el número de alumnos matriculados supere los 120 menores.

Cuarta.- Incorporación al contrato de trabajo existente.

Las nuevas condiciones objeto del presente Acuerdo quedarán anexadas al contenido del Contrato de trabajo que vincula a ambas partes.”

CUARTO.- No consta que en el curso 2017/2018 se redujera la jornada de trabajo de la coordinadora ni de los educadores de la Escuela Infantil Municipal de Mairena del Alcor por parte de , medida que si se ha adoptado respecto de parte del personal docente para el curso 2018/2019.

Si se acordó por -que tenía subcontratado el servicio de cocina en la repetida Escuela Infantil-, a instancia de , reducción de la jornada de trabajo de su única empleada que es la , cuya jornada pasó de 20 horas semanales a 17,5 horas, medida que fue impugnada habiéndose dejado la misma sin efecto por Sentencia de 12 de marzo de 2018 del Juzgado de lo Social núm. 9 de esta ciudad, recaída en Autos núm. 904/17.

QUINTO.- El número de alumnos en la Escuela Infantil Municipal de Mairena del Alcor en el curso 2016/2017 fue de 128 de media -siendo la media de los meses de septiembre a diciembre de 130 alumnos-, la media de los meses de septiembre a diciembre del curso 2017/2018 es de 88 alumnos.



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

SEXTO.- El 15 de noviembre de 2017 la empresa comunicó a la demandante que había entrado un nuevo servicio de limpieza en el municipio de Mairena del Alcor, de 6 horas semanales, en horario flexible, los lunes, miércoles y viernes con referencia de 18 a 20 horas, ofreciéndosele para su realización que rechazó la trabajadora.

SEPTIMO.- No consta que hubiera representantes legales o sindicales en la empresa.

OCTAVO.- La demandante, a partir del 16 de septiembre de 2017, ha visto reducida su jornada de 20 a 17,5 horas a la semana -desarrolladas de lunes a viernes a razón de 3,5 horas/día-, con la consiguiente aminoración de sus retribuciones que pasan de 15,81 euros/día a 12,55 euros/día.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Considera la parte actora que la medida de reducción de jornada adoptada por la empresa debe ser declarada nula o, subsidiariamente injustificada, denunciando que la modificación operada es discriminatoria, parece deducirse de expuesto en demanda que por motivos de edad e indicándose en el plenario que por haber afectado la misma únicamente al personal de limpieza y no al docente. No se discute por las demandadas el carácter sustancial de la modificación operada respecto de la jornada de trabajo, manteniéndose por que se han cumplido todos los presupuestos formales en la comunicación realizada a la trabajadora, estando plenamente justificada la medida. y el Ayuntamiento de Mairena del Alcor alegan falta de legitimación pasiva por no tener el carácter de empleadores de la actora, oponiéndose también por razones de fondo por haberse producido un descenso paulatino de alumnos.

SEGUNDO.- El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona (STCO 69/2007). Sin perjuicio de lo anterior, respecto al trabajo, las diferencias de trato basadas en una de esas características no suponen discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se parte o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que exista una justificación objetiva y razonable.

En el presente supuesto denuncia la parte actora haber sufrido trato discriminatorio mediante la modificación de jornada operada por su empleadora, resultando de lo actuado que la la única trabajadora de la empresa en el centro de trabajo Escuela Infantil Municipal de Mairena del Alcor y la única trabajadora que, además, presta servicios como limpiadora en dicho centro, no resultando posible, por ende, establecer comparación con ningún otro empleado a los efectos de determinar el trato desigual que se aduce en demanda por razones de edad, aspecto éste sobre el que, además, nada se ha probado ni siquiera en comparación con trabajadoras de otras empresas de su mismo centro. El hecho de que no se adoptara la medida de reducción de jornada para el personal de educación perteneciente a en el curso 2017/2018 tampoco



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

resulta relevante a los efectos de determinar la existencia de conducta discriminatoria, por ser las circunstancias propias de ambas actividades, de limpieza y educación, totalmente distintas, no cabiendo entender que exista un elemento homogéneo de comparación entre ambas.

Se ha de descartar, de acuerdo con lo expuesto, la concurrencia de indicios de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación.

TERCERO.- En lo que respecta a los defectos formales que por la parte actora se alegan, entiende la trabajadora que no se ha realizado una comunicación de acuerdo con lo preceptuado en la norma.

El art. 41.3 del TRLET dispone que: "La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad."

Mantiene la demandante que el documento que suscribió junto con la empresa el 1 de septiembre de 2017, era una propuesta de acuerdo sobre la modificación de la jornada y al no haberse alcanzado el mismo debió procederse por la empleadora a realizar la notificación de la decisión de modificación unilateralmente adoptada por que, sin embargo, defiende que tal carácter es el que ha de atribuirse a la comunicación efectuada a la demandante el 1 de septiembre de 2017 y ciertamente, es la propia trabajadora la que de su puño y letra reseña que firma "a efecto notificación" por lo que ha de considerarse que la trabajadora asumió que el documento, no existiendo acuerdo, le era entregado como notificación de la decisión empresarial. Respecto al contenido de dicha comunicación, en la misma se precisa la concreta causa en que se funda la decisión empresarial, poniéndose en conocimiento de la trabajadora las circunstancias que configuran la situación en que se apoya la causa que se invoca, que no es otra que la determinación de la empresa subcontratante de reducir el número de horas del servicio de limpieza al haberse reducido el número de niños matriculados para el curso escolar 2017/2018, tratándose por tanto de una causa de índole productiva y organizativa, siendo irrelevante el que en la comunicación no se hiciera mención expresa de dicha calificación. Media, por otra parte, entre la notificación y la efectividad de la adopción de la medida el plazo de 15 días establecido en el precepto reproducido.

En cuanto a la notificación a los representantes legales -que no sindicales cual se dice en demanda- de los trabajadores, no habiéndose justificado por la actora la existencia de representantes de los trabajadores en la empresa que sería el presupuesto para la exigencia de tal requisito, no procede considerar incumplido el mismo. No cabe, en consecuencia, entender que concurren defectos formales en el presente caso, ex art. 41.3 del TRLET.

CUARTO.- Entrando en el fondo del asunto, el art. 41.1 del E.T. establece que "La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa". Según se desprende del relato fáctico que antecede, concurren en el asunto objeto de análisis razones de índole productivo y organizativo que justifican la medida, por cuanto que se operó por (empresa subcontratante del servicio de limpieza con) una reducción de la contrata de limpieza que afecta al centro infantil en el que la trabajadora desempeña su actividad profesional, que ha obligado a la empleadora a reorganizar al personal para adaptarlo a las nuevas exigencias productivas y económicas, tratándose la adoptada de una medida racional para corregir las deficiencias en el plano productivo generadas por la modificación en las condiciones del contrato de servicios al que está adscrita la demandante, todo ello de conformidad con el criterio que se mantiene por el TSJ de Andalucía en Sevilla en Sentencia de 14 de mayo de 2014 (rec 497/14) o por el Tribunal Supremo, al pronunciarse sobre la racionalidad de la causa en materia de despidos objetivos cuando tiene su fundamento en la reducción del volumen de producción contratada, así en Sentencia de 30 de junio de 2015 y 26 de abril de 2013, entre otras. El hecho de que por el personal docente de puntualmente se haya podido llevar a cabo alguna labor de limpieza, única conclusión que se puede extraer de la visión de las grabaciones aportadas como prueba documental, resulta irrelevante a los efectos que nos ocupan.

QUINTO.- De acuerdo con lo expuesto, procede declarar justificada la decisión adoptada por la empresa y reconocer a la trabajadora el derecho a extinguir el contrato de trabajo, con percibo de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un límite de nueve mensualidades, conforme a lo establecido en el art. 41.3 del TRLET, concediéndole al efecto el plazo de quince días (art. 138 LRJS).

SEXTO.- En lo que respecta a las codemandadas S.A. y Ayuntamiento de Mairena del Alcor, con independencia del mayor o menor acierto en su llamamiento al procedimiento, lo que resulta indudable es su absoluta falta de responsabilidad dado que no mantienen vínculo laboral alguno con la trabajadora.

SEPTIMO.- Dado que el procedimiento versa además de sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo sobre tutela de derechos fundamentales, habiéndose solicitado por la trabajadora una indemnización que supera los 3000 euros, procede la interposición de recurso de suplicación contra la presente Sentencia de acuerdo con los amplios razonamientos que al respecto se contienen en la STS de 22 de junio de 2016.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Con desestimación de la demanda interpuesta por . contra
y el Ayuntamiento de Mairena del



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Alcor, habiendo sido llamado al procedimiento el Ministerio Fiscal, declaro justificada la decisión de de reducción de jornada que se impugna, reconociéndose a la trabajadora el derecho a extinguir el contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el Quinto Fundamento de esta resolución, para lo cual se le concede el plazo de quince días.

Contra dicha resolución y de conformidad con el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cabe interponer recurso de SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, anunciándolo ante este Juzgado en los CINCO días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia.

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

PUBLICACIÓN.- La extiendo yo, el Secretario, para hacer constar que en el día 21 de diciembre de 2018 se me hace entrega de la sentencia en las presentes actuaciones para su publicación y depósito en la Oficina Judicial, por lo que se procederá a su notificación a las partes, dándose la publicidad en la forma permitida y ordenada en la Constitución o en las Leyes. Doy fe.

Lo arriba reseñado concuerda bien y fielmente con su original y para que sirva a los efectos pertinentes, expido y firmo el presente en SEVILLA, a veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."