



Roj: **SJSO 2261/2020** - ECLI: **ES:JSO:2020:2261**

Id Cendoj: **08019440242020100001**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **24**

Fecha: **29/01/2020**

Nº de Recurso: **822/2019**

Nº de Resolución: **28/2020**

Procedimiento: **Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente**

Ponente: **MARIA PIA CASAJUANA PALET**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes , 111, edifici S, pl. 7 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874553

FAX: 938844928

E-M AIL: social24.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420198036664

Derechos conc. vida personal, familiar y laboral rec. legal o convencionalmente 822/2019-A

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

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 0607000000082219

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona

Concepto: 0607000000082219

Parte demandante/ejecutante: María Dolores

Abogado/a: Mariona Castells Navarro

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: DIRECCION000 . Abogado/a: Ivan Fernando Lopez Garcia De La Riva

Graduado/a social:

SENTENCIA N° 28/2020

En Barcelona, a 29 de enero de 2020.

Visto por mí, María Pía Casajuana Palet, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona, en audiencia pública el juicio oral sobre conciliación de la vida laboral y familiar, seguido a instancia de D^a María Dolores frente a la empresa DIRECCION000 .; atendiendo a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. En fecha 30-8-19 la parte actora arriba indicada presentó en el Juzgado Decano una demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminó solicitando que se dictara una sentencia de conformidad con sus pretensiones.



SEGUNDO. En fecha 19-11-19 y previa citación a las partes en forma, se celebraron los actos de conciliación y juicio, con exposición de alegaciones, práctica de prueba y formulación de conclusiones conforme consta en la correspondiente grabación.

TERCERO. En la tramitación de los presentes autos se han seguido las prescripciones legales, salvo el cumplimiento de plazos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La actora, D^a María Dolores , con DNI nº NUM000 , venía prestando servicios para la empresa DIRECCION000 . con una antigüedad de 14-2-11, categoría profesional de Técnico General N15 y salario mensual bruto con inclusión de prorata de pagas extraordinarias correspondiente a la nómina de julio de 2019 de 3.573,80 euros (doc. 3 de la parte actora).

SEGUNDO. La actora prestaba sus servicios a jornada completa con un horario de 7,45 a 16,45 horas, con una interrupción de 30 minutos de descanso, y excepcionalmente, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y desde el 23 de diciembre al 7 de enero, de 7,45 a 14,15 horas.

TERCERO. En fecha 24-7-19 solicitó a la empresa pasar a prestar servicios a distancia en régimen de **teletrabajo** los lunes, martes, jueves y viernes, con efectos de 20-9-19, para el cuidado de sus hijos menores, lo que le fue denegado por la empresa en fecha 2-8-19, en los siguientes términos:

"Le recordamos que los artículos 30, letras B y C del II Convenio Colectivo de DIRECCION001 2016-2010 que le es de aplicación, ya establecen medidas que permiten la adaptación del tiempo de trabajo por conciliación familiar y que se acomodan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Todo ello respondiendo a las exigencias del **art. 34.8 ET**.

En consecuencia, no pueden articularse solicitudes individuales que no respondan a lo pactado en el Convenio Colectivo, el cual no contempla las medidas de trabajo a distancia, precisamente por no haberse entendido posibles por las partes firmantes.

No obstante, le indicamos que la Dirección de la Empresa se encuentra en conversaciones con los Sindicatos con el objetivo de iniciar un período de diálogo para tratar la posibilidad de mejorar las condiciones y posibilidades de adaptación de la jornada por conciliación familiar, valorándose incluso las posibilidades actuales de trabajo a distancia. Le informamos sobre el resultado de las mismas, una vez concluido este período de diálogo.

Finalmente, aunque no resulte de aplicación el procedimiento de negociación individual previsto en el artículo **34.8 ET**, establecido para supuestos en los que no hay contempladas medidas de adaptación de jornada en la negociación colectiva, nos ponemos a su disposición para comentar o aclarar cualquier inquietud sobre esta cuestión" (docs. adjuntos a la demanda, docs. 1 y 2 de la parte actora y docs. 5 y 6 de la demandada).

CUARTO. La actora es madre de dos hijos menores, nacidos los días NUM001 -15 y NUM002 -19 (doc. 4 de la parte actora).

QUINTO. Después de su última maternidad ya no se reincorporó a la empresa, estando actualmente en situación de excedencia (hecho conforme).

SEXTO. En fecha 12-9-19 la empresa y los representantes de los trabajadores iniciaron un proceso de negociación a efectos de regular los términos del ejercicio del derecho de adaptación del tiempo de trabajo y en fecha 4-11-19 alcanzaron un acuerdo "para la regulación de los términos del ejercicio del derecho de adaptación del tiempo de trabajo y su forma de prestación por conciliación familiar y laboral", en cuyo punto cuarto se estableció que los trabajadores podrían acogerse, entre otras medidas, a la "Posibilidad de solicitar trabajo en remoto bajo una de las siguientes modalidades:

- Hasta un máximo de un día a la semana, acordado con la Empresa para tratar de asegurar la continuación y la prestación del servicio de manera adecuada
- Exclusivamente en Período de Invierno y en los casos en que el Empleado realice jornada partida, hasta un máximo de dos medias jornadas a la semana, igualmente acordadas con la Empresa

En ambos supuestos, deberán respetarse los horarios de coincidencia pactados en Convenio Colectivo".

Y en el punto quinto se establecieron los requisitos "para poder acceder a la forma de prestación de trabajo en remoto" (doc. 3 de la demandada).



FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. Los hechos declarados probados resultan de la valoración de la prueba documental aportada.

SEGUNDO. La actora solicita que se declare su derecho a prestar servicios en régimen de **teletrabajo** a razón de 40 horas semanales los lunes, martes, jueves y viernes, prestando servicios los miércoles de forma presencial.

La empresa se opone a dicha solicitud alegando que la modalidad de prestación de servicios en régimen de **teletrabajo** únicamente es posible si está implantada en la empresa o se prevé en el convenio colectivo aplicable, y que en el presente caso, cuando la actora lo solicitó ese derecho no estaba implantado en la empresa ni venía previsto en el convenio colectivo de aplicación.

El artículo **34.8** del Estatuto de los Trabajadores dispone que "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".

En el presente caso, de la prueba practicada ha resultado acreditado que la actora planteó su solicitud en fecha 24-7-19; que no consta que en esa fecha existiera implantado en la empresa la posibilidad de prestar servicios en régimen de **teletrabajo**, ni que tal posibilidad viniera expresamente prevista y regulada en el convenio colectivo de aplicación, y que la empresa le denegó su solicitud en fecha 2-8-19.

De ello se desprende que, al no estar entonces implantado ese sistema en la empresa ni estar expresamente previsto en el convenio colectivo de aplicación, ante la petición de la trabajadora la empresa debiera haber iniciado un proceso de negociación con ella durante un período máximo de treinta días, denegando en su caso su petición una vez concluido dicho período, lo que no efectuó, sino que a los pocos días de formular la actora su solicitud, se la denegó, sin perjuicio de que en el mismo escrito de denegación le hubiera ofrecido "comentar o aclarar cualquier inquietud sobre esta cuestión".

Alega la empresa al respecto, que no inició negociación alguna con la actora porque ya se estaba negociando a nivel colectivo. Efectivamente, esa circunstancia ya se refería en el escrito de denegación, si bien al respecto ha resultado acreditado que ese período de negociación para regular el "derecho de adaptación del tiempo de trabajo" se inició formalmente en fecha 12-9-19, tal y como consta en el punto 4 del apartado relativo a los que las partes "MANIFIESTAN" del acuerdo finalmente alcanzado, fecha ésta posterior a la solicitud de la actora y a la denegación de la empresa.

Sin perjuicio de ello, debe reiterarse lo ya considerado, esto es, al no estar entonces implantado ni expresamente previsto en convenio colectivo esa modalidad de prestación de servicios, la empresa debía haber iniciado una negociación con la actora, y ello sin perjuicio de que ya pudiera haberse iniciado una negociación a nivel colectivo, debiendo haber dejado en suspenso, en cualquier caso, la emisión de cualquier decisión a la espera de concluir ese período de negociación, ya fuera con ella a nivel individual, o a nivel



colectivo, de lo que se desprende que la negativa inmediata emitida por la empresa no se ajustó a lo legalmente establecido.

Atendiendo a dicha circunstancia, valorando el hecho de que la empresa no ha alegado ningún motivo de fondo que pudiera impedir acceder a la solicitud de la actora y teniendo en cuenta los términos en que finalmente se adoptó el acuerdo colectivo respecto a esta cuestión, procederá estimar parcialmente la demanda y declarar el derecho de la actora a prestar servicios en régimen de **teletrabajo** durante dos días a la semana, a elegir por ella.

TERCERO. Conforme a lo previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, frente a esta sentencia no cabe interponer recurso alguno.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

FALLO

Estimando en parte la demanda interpuesta por D^a María Dolores frente a la empresa DIRECCION000 ., declaro el derecho de la actora, como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, a prestar servicios en régimen de **teletrabajo** durante dos días a la semana, a su elección, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que frente a la misma no cabe interponer recurso alguno.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.