



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

Sección: SECC B 2
TX004

C/ Alta, nº18 Santander Tfno: 942-24 81 06 Fax: 942- 24 81 29

En la ciudad de Santander, a 2 de febrero del 2023.

Don [REDACTED] Magistrado-Juez del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 de Santander tras haber visto los presentes autos de Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente nº [REDACTED] sobre Permisos y licencias, entre partes, de una como demandante [REDACTED] y de otra como demandada [REDACTED]

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 000053/2023

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora formuló demanda el día 4/10/2022 que correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales en que apoya su pretensión, termina suplicando se admita a trámite, y en su día, previa celebración del juicio correspondiente se dicte sentencia de conformidad con el suplico de la demanda, designa Letrado para su defensa en juicio y demás incidencias.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda fue acordada la celebración del juicio correspondiente al que, previa la citación legal, han comparecido las partes el día 30/1/2023 señalado al efecto, haciéndolo la actora asistida por el letrado D. [REDACTED] no comparece la demandada [REDACTED] pese a estar citada en legal forma.

Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda solicitando la estimación de la misma previo recibimiento del juicio a prueba. En periodo de prueba se unió a los autos la documental aportada.



En conclusiones las partes se ratifican en sus pretensiones, dándose por terminado el acto, quedando en este estado los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante viene prestando sus servicios para la demandada desde el 3-8-06 con categoría de teleoperadora especialista.

SEGUNDO.- El [REDACTED] nació el hijo de la demandante. Desde ese día hasta el [REDACTED] disfrutó de excedencia para cuidado de hijo.

TERCERO.- Desde noviembre de 2020, la demandante trabajó de forma telemática. En setiembre de 2022, la empresa le comunica que debe trabajar de forma presencial.

CUARTO.- La demandante y su marido residen en [REDACTED] desde el 26-2-18.

QUINTO.- El marido de la demandante trabaja en [REDACTED] desde el 7-12-20.

SEXTO.- El hijo de ambos acude a un centro educativo de [REDACTED]

SÉPTIMO.- La demandante pidió a la demandada teletrabajar. La demandada contestó en estos términos :

“ Muy Sra. Nuestra:

Por medio de la presente, y en respuesta a su solicitud de concreción horaria en base al artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, cuya negociación se inició el pasado 4 de septiembre de 2022, ponemos en su conocimiento que, lamentablemente, la empresa no puede acceder a dicha solicitud por los motivos que a continuación le detallamos:

En virtud del contrato de trabajo que Ud. suscribió con la Empresa, la prestación laboral se llevará a cabo bajo la modalidad de trabajo presencial.

La Empresa adoptó el teletrabajo de forma excepcional como medida preventiva durante la crisis sanitaria derivada de la Covid 19, y tras el fin de esta excepcionalidad, se comunicó el pasado 29 de abril la vuelta a las operaciones presenciales a partir del 12 de mayo de 2022.

Por este motivo, la propuesta que nos realiza no es compatible con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, y ello porque tras la valoración de las necesidades por Ud. alegadas, y atendiendo a las mencionadas necesidades organizativas y productivas del servicio al cual está Ud. adscrito/a, esta parte entiende que no hay proporcionalidad ni razonabilidad para acceder a lo que solicita.

No obstante lo anterior, le recordamos que tiene Ud. la posibilidad de solicitar otras medidas de conciliación de entre las legalmente previstas y siempre y cuando sean de aplicación en la Empresa.

De igual modo queremos hacer especial hincapié en que, en caso de cambiar la realidad de la Empresa y ser posible la aceptación de su petición, le avisaremos para así comunicárselo.

Sin otro particular, atentamente”

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- La empresa no compareció al acto de juicio por lo que debe ser tenida por confesa en todo aquello que le pueda perjudicar.

A ello ha de añadirse la documental que se acompaña que acreditaría que la trabajadora vive en un pueblo de la Rioja desde febrero de 2018, así como que su marido trabaja en [REDACTED] desde enero de 2020.

A su vez, el hijo de ambos acude a un colegio de [REDACTED]

La demandante teletrabajó desde noviembre de 2020 hasta que la empresa en setiembre de 2022 le dijo que debía hacerlo de modo presencial.

El art. 34-8 del E.T. dispone :

“ 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 ”.

No consta que la empresa haya abierto proceso negociador alguno. Por tanto, vulneraría directamente este precepto.

En definitiva, se ha demostrado la necesidad de la trabajadora de teletrabajar, no solo por la ausencia de la empresa, sino porque la actora reside en la Rioja, su marido también y el niño lo mismo. Además, la actividad que desempeña la trabajadora permite el teletrabajo.

En base a lo expuesto, se estimará la demanda.

Contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación, conforme con el art. 191 de la LRJS.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por doña [REDACTED] contra [REDACTED] S.L.U., declaro el derecho de la demandante a teletrabajar.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma no cabe recurso alguno.

Firmado, Don [REDACTED], Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los datos contenidos en la presente resolución solamente podrán ser tratados con la finalidad de su notificación y ejecución, así como de tramitación del procedimiento en que se ha dictado. El órgano judicial es el responsable del tratamiento y el Consejo General del Poder Judicial la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.