

NIG: 28.079.00.4-2022/0079406

**JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚMERO 42 DE MADRID**

AUTOS 719/2022

SENTENCIA Nº 409/2022

En Madrid, a 15 de septiembre de 2022.

Vistos por mí,, Magistrada del Juzgado de lo Social número 42 de Madrid, los presentes autos seguidos en este juzgado bajo el número 719/2022, a instancias de **D^a**....., defendida por la Letrada doña Contra, defendida por el Letrado don....., sobre **CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR**, se ha dictado la presente Sentencia resultando los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 29.07.2022 se presentó en el Decanato demanda suscrita por la demandante, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que se suplicaba se dictara sentencia por la que se reconozca el derecho de la demandante a adaptar la jornada de trabajo en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicho procedimiento.

SEGUNDO.- Admitida la demanda y señalado el día 12 de septiembre de 2022 para la celebración de los actos de conciliación y juicio, en el acto de la vista, la parte actora se ratificó en su demanda, y la parte demandada contestó alegando lo que estimó pertinente. Recibido el pleito a prueba se practicó documental, testifical y pericial, tras lo cual cada parte elevó a definitivas las alegaciones



iniciales, quedando los autos conclusos y pendientes del dictado de la presente resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a., con DNI, cuyos demás datos personales constan en la demanda, presta servicios para la demandada con una antigüedad de 07.06.2007, con categoría profesional de teleoperadora, en horario de 8 a 15:15 horas de lunes a viernes y un sábado de cada tres en horario de 9 a 14 horas, haciéndolo con anterioridad al mes de marzo de 2020 en régimen presencial en la oficina sita en la de la localidad de Alcobendas (folios 51-63).

SEGUNDO.- Desde el mes de marzo de 2020 hasta el 16 de junio de 2022 la actora ha prestado servicios desde su domicilio en modalidad de trabajo a distancia. En un primer momento prestó servicios en tal modalidad haciendo uso de sus medios personales, y desde el mes de enero de 2021 la empresa facilitó los medios materiales necesarios para ello. A tal efecto las partes firmaron anexo al contrato de trabajo en fecha 20.04.2020, que obra a los folios 64-66 y se da por reproducido en esta sede. En fecha 02.06.2020 la empresa comunicó a la trabajadora que daba por finalizado el régimen de trabajo no presencial con fechade efectos el 16.06.2022 (folio 118).

TERCERO.- La actora es madre de dos menores nacidos en fechas 16.11.2012 y 05.05.2016 (folios 97-98). Ambos están escolarizados en el colegio, sito en la calle de Madrid, siendo su horario escolar de 9 a 16:30 horas (folios 196-107).

CUARTO.- El otro progenitor de los menores, pareja de hecho de la demandante, presta servicios como jefe de cocina, a tiempo completo y en horario de 8 a 17 horas, en la empresa, sita en la Aldebarán (Alalpardo-Madrid) (folio 105).

QUINTO.- En fecha 20.06.2022 la actora solicitó en virtud de escrito que obraa los folios 119-120 de las actuaciones la continuación de la prestación deservicios en régimen de trabajo a distancia como medida para conciliar la vida familiar y laboral. La carta se da por reproducida en esta sede.

SEXTO.- En fecha 05.07.2022 la empresa contestó denegando la posibilidad de que siguiera prestando servicios en remoto a la vez que abría el plazo de negociación previsto en el art. 34.8 ET. Dicha contestación que obra al folio 121 de las actuaciones y se da por reproducida en esta sede argumentaba que la trabajadora no acreditaba la necesidad de realizar su trabajo en la modalidad de



trabajo a distancia, y que la empresa no podía concederle dicha adaptación por motivos organizativos, productivos y técnicos que concretaba en los siguientes:

- a. Que las reuniones de los equipos de trabajo son más eficaces cuando se celebran en modalidad presencial que en video llamada, y que la formación que la empresa tiene que impartir cuando se producen cambios en las condiciones de los servicios ofertados se realiza por reuniones presenciales.
- b. La motivación y cohesión de los equipos de trabajo es superior cuando la prestación de servicios es presencial.
- c. La calidad de conexión a internet en el centro de trabajo es superior a la de las conexiones domésticas.
- d. El manejo y accesibilidad de las aplicaciones informáticas de la empresa es más eficaz cuando se desarrolla en la plataforma con la conexión corporativa que cuando se realiza desde el domicilio, produciéndose en este caso disfunciones frecuentes, fallos de conexión, de accesibilidad a aplicativos e incidencias
- e. Que la seguridad de la información y la confidencialidad se controlan más fácilmente en el trabajo presencial que en el trabajo a distancia.

SÉPTIMO.- En los meses de junio y julio de 2022 todavía prestaban servicios en modalidad de trabajo en remoto 126 personas trabajadoras (folio 125-129).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Prueba. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 LRJS la relación fáctica contenida en los hechos probados consta acreditada en virtud de la documental que obra en las actuaciones y que ha sido referida en cada hecho probado, así como de la confrontación de las alegaciones de las partes. No resultan acreditados ni los costes adicionales recogidos en el informe técnico aportado por la empresa, que obra a los folios 230 -233, ni los riesgos en materia de seguridad de la información, ni las distorsiones en materia de mantenimiento y soporte, ni mucho menos las implicaciones sobre la productividad, y ello pese a haber sido ratificado el informe por su emisor. Al margen de que no se trata de un perito independiente, sino de un trabajador de la empresa, concretamente del área de tecnología y seguridad de la información, que presta servicios para la demandada, ninguna de las afirmaciones que realiza aparece corroborada con documental objetiva que, en su caso, debe existir en poder de la empresa. No se aporta documental contable de la que desprender el incremento de inversión en software, ni documental acreditativa de los mayores riesgos en seguridad –extremo que en modo alguno se comparte, pues si la empresa facilita el mismo equipo de trabajo del que se dispone en la oficina, con una VPN para la conexión, y el equipo se utiliza exclusivamente para trabajar no se dan los riesgos que el informe señala-; ni documental acreditativa de la



referida ampliación de la póliza de seguros de ciberseguridad. Tampoco se comparte la imposibilidad de realizar monitorizaciones de los equipos, ni en definitiva ninguna de las afirmaciones realizadas en el informe.

SEGUNDO.- Adaptación de jornada por guarda legal. Dispone el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores 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 (...)

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.

Se establece un mandato legislativo dirigido a la fijación, en negociación colectiva, de un procedimiento que establezca los términos y criterios para dar respuesta razonada y razonable a cada supuesto. En defecto de aquel el legislador establece la obligación de la empresa de abrir un periodo de negociación de treinta días que finalice con una resolución motivada sobre la petición. Durante dicho periodo el supuesto debe ser analizado y evaluado por la empresa con carácter individualizado.

Hemos de partir –en los términos señalados en la STSJ de Navarra 23-05-2019 (rec. 166/2019)- de que la titular del derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo es la persona trabajadora, pero la elección de la duración y distribución de la jornada no le corresponde a ésta en exclusiva, sino que es necesario el acuerdo previo con el empresario y, en el caso de discrepancias, se impone un análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades de la



persona trabajadora y de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, evitando soluciones ajenas a la finalidad de la norma, que es la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (artículo 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), y de la corresponsabilidad recogida en el artículo 44 de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres (LO 3/2007).

En el presente caso a la petición realizada por la trabajadora en fecha 20.06.2022 responde la empresa mediante comunicación de 05.07.2022 por la que denegaba a la trabajadora su solicitud de adaptación para seguir prestando servicios en remoto, y sin plantear alternativas, fundaba tal denegación en dos motivos, el primero, que no constaban acreditadas las necesidades de conciliación de la trabajadora, la segunda, motivos organizativos, productivos y técnicos.

El primero debe ser desestimado sin especial argumentación. La trabajadora es madre de dos menores de 9 y 6 años de edad, escolarizados en horario de 9 a 16:30 horas en un centro escolar lejano al centro de trabajo, respecto del que debe invertir más de una hora de transporte si se desplaza en transporte público. Que cuando solicita la actora la adaptación es en el mes de junio, en el que comienzan las vacaciones escolares, no puede determinar su denegación bajo el pretexto de que los menores no van a acudir al colegio, pues la adaptación de jornada se solicita con vocación de permanencia y es interesada en el momento en el que la empresa decide dejar sin efecto el teletrabajo que por motivo Covid había implantado para todo el personal en el mes de abril de 2020. En cualquier caso, la empresa podría haber ofrecido como alternativa la posibilidad de trabajar de forma presencial cuando los menores no tuvieran colegio y de trabajar en remoto el resto de año, lo que hubiera dado lugar a una negociación sobre las posibilidades de conciliación que en los meses de verano la trabajadora tenía. Tampoco puede admitirse la alegación realizada por la empresa de que el teletrabajo es incompatible con simultanear el tiempo de trabajo con el cuidado de los menores, pues en modo alguno se interesa para ese fin, sino para invertir las horas de desplazamiento al puesto de trabajo en el cuidado y atención de los menores, pudiendo llevarlos y recogerlos al centro escolar, o a los campamentos estivales en periodos no lectivos. De hecho la trabajadora ha estado prestando servicios en remoto desde el mes de abril de 2020, incluso en periodos en los que no había colegios, de forma efectiva y satisfactoria, sin haber tenido ninguna incidencia ni queja por parte de la empresa.

En relación al segundo motivo alegado, las causas organizativas, productivas y técnicas, la empresa concreta las siguientes:

- a. Que las reuniones de los equipos de trabajo son más eficaces cuando se celebran en modalidad presencial que en video llamada, y que la formación que la empresa tiene que impartir cuando se producen cambios en las condiciones de los servicios ofertados se realiza por reuniones presenciales.



- b. La motivación y cohesión de los equipos de trabajo es superior cuando la prestación de servicios es presencial.
- c. La calidad de conexión a internet en el centro de trabajo es superior a la de las conexiones domésticas.
- d. El manejo y accesibilidad de las aplicaciones informáticas de la empresa es más eficaz cuando se desarrolla en la plataforma con la conexión corporativa que cuando se realiza desde el domicilio, produciéndose en este caso disfunciones frecuentes, fallos de conexión, de accesibilidad a aplicativos e incidencias
- e. Que la seguridad de la información y la confidencialidad se controlan más fácilmente en el trabajo presencial que en el trabajo a distancia.

Pues bien, ninguna de ellas consta acreditada, sino más al contrario. Ni se aporta prueba sobre las reuniones en equipo de trabajo, ni mucho menos que éstas sean más eficaces cuando son presenciales. Pero de ser ello así nada impediría haber acordado un régimen general de trabajo a distancia con obligación de asistir de forma presencial a las reuniones de equipo o impartición de formación, de las que se desconoce incluso la frecuencia de sus convocatorias.

En cuanto a la motivación y cohesión de los equipos de trabajo tampoco se acredita nada, lo que se determinaría en su caso en la productividad final, y no consta que durante el periodo en el que se han desempeñado las funciones en teletrabajo por motivo Covid la productividad del equipo y/o de la trabajadora haya sido menor.

En cuanto a la calidad de conexión a internet, el más eficaz manejo y accesibilidad de las aplicaciones informáticas, al margen de que tampoco constan ni las disfunciones frecuentes, ni los fallos de conexión o accesibilidad, de existir estos serían fácilmente solucionables. Tampoco consta acreditado que la seguridad de la información y la confidencialidad se controlen más fácilmente en el trabajo presencial cuando en ambos casos los instrumentos de trabajo son informáticos y telefónicos, y se accede a las aplicaciones desde una VPN.

La empresa ha mantenido –aunque ello obedeciese a causa sanitaria- a toda la plantilla en situación de teletrabajo desde abril de 2020 hasta junio/julio de 2022 (fecha en la que todavía estaban en dicha situación un total de 126 personas), lo que evidencia la posibilidad no gravosa para la empresa de facilitar ese modo de prestación de servicios, sin que se haya constatado ni una disminución de productividad ni una elevación de costes.

En definitiva, siendo razonables y proporcionadas las necesidades de conciliación de la demandante, sin que hayan quedado acreditadas las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa, procede la estimación íntegra de la demanda.

TERCERO.- Recursos. Conforme lo dispuesto en el art. 191 LRJS esta resolución es firme y contra ella no cabe recurso de suplicación.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por **D^a**frente a la mercantil, sobre **CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR**, debo declarar y declaro el derecho de la trabajadora a realizar su jornada de trabajo en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia en las mismas condiciones que venía haciéndolo hasta el 16.06.2022, **CONDENANDO** a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta Sentencia a las partes, haciéndoles saber que es firme.

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.



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. firmado electrónicamente por