

Juzgado de lo Social Nº 12 de Málaga

C\ Fiscal Luis Portero García, s/n, 29010, Málaga, Tfno.: 951939092, Fax: 951939192, Correo electrónico: JSocial.12.Malaga.ius@juntadeandalucia.es

N.I.G.: 2906744420230014193.

Procedimiento: Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente 1017/2023. Negociado: A

Materia: Otros derechos laborales individuales

De: [REDACTED]

Abogado/a: JUAN JOSE COIN RUIZ

Contra: CENTRO MUNICIPAL DE INFORMÁTICA

Abogado/a: S.J.AYUNT. MALAGA

SENTENCIA Nº 218 / 24

En Málaga, a la fecha de la firma electrónica.

D. FERMÍN JAVIER VILLARRUBIA MARTOS, magistrado-juez del Juzgado de lo Social nº 12 de Málaga, vistos los autos [REDACTED]

[REDACTED] asistida por el/la abogado/a, Juan Manuel Fernández Martínez; en nombre del Rey, y en el ejercicio de la función jurisdiccional que me atribuye el art. 117 de la Constitución española, vengo a dictar la siguiente sentencia.

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- TRAMITACIÓN DEL JUICIO.

Recibida en fecha 22-11-23, tras el oportuno turno de reparto, este Juzgado ha conocido de la demanda interpuesta por la parte actora frente a la parte demandada, la cual se ha tramitado conforme a lo establecido para el juicio ordinario en los arts. 80 y ss. LRJS (Ley reguladora de la Jurisdicción Social), con las especialidades procesales aplicables en su caso del art. 139 LRJS.

En fecha 27-05-24, se han celebrado los actos de conciliación y juicio, y en el juicio, ratificada la demandante en su demanda, contestada ésta por la parte





demandada, practicadas las pruebas propuestas y admitidas por este juzgador, y expuestas por las partes sus conclusiones orales, finalmente, los autos se declararon vistos para dictar sentencia.

En la tramitación de este proceso se han observado todos los trámites legales, a excepción del cumplimiento de algunos plazos, dada la carga de trabajo que soporta este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

1º.) Datos de la trabajadora:

Los demandantes, [REDACTED]

2º.) Horario o jornada de trabajo:

3º.) Razones de conciliación de la vida familiar:

A la fecha de la solicitud, [REDACTED]

4º.) Solicitud de concreción horaria:

Los demandantes, en fecha [REDACTED]



[Redacted text block]

5º.) Negociación con la empresa:

[Redacted text block]

[Redacted text block]

6º.) Otros datos de interés:

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



[REDACTED]

7º.) Convenio colectivo:

[REDACTED]

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- PRETENSIONES DE LAS PARTES Y HECHOS
CONTROVERTIDOS.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

SEGUNDO.- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.



En materia de adaptaciones de la jornada de trabajo, por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, deben distinguirse **dos supuestos** con dos regulaciones diferentes en el Estatuto de los Trabajadores:

1.)

2.)

TERCERO.- TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.





El **art. 2 LTD** establece los conceptos legales, diferenciando:

1.)



2.)



3.)



En el ámbito de la Administración Pública, el actual **art. 47 bis EBEP** (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30-10-15, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), regula el **teletrabajo** en términos que recuerdan a la citada LTD con algunas diferencias, conforme al tenor literal que a continuación se expresa, estableciendo expresamente -en el mismo sentido que la disposición adicional segunda de la LTD-, que esta regulación se aplica también al **personal laboral** al servicio de las **Administraciones Públicas**:

*“1. Se considera **teletrabajo** aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.*

*2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser **expresamente autorizada** y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.*

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.



3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El **personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”.

Partiendo de lo anterior, en relación con la **adaptación** de la **jornada de trabajo** por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, el ya referido **art. 34.8 ET** se refiere también al trabajo a distancia en los términos siguientes, por lo que al presente juicio interesa:

“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 podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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 la persona trabajadora, abrirá un **proceso de negociación** con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión...”.





CUARTO.- VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Aunque los arts. 34.8 y 37.7 ET contemplan derechos de configuración legal diferente, con carácter general, la jurisprudencia ha declarado que todas las 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 del **art. 14 CE**, como desde el mandato constitucional de protección de la familia y de la infancia del **art. 39 CE**, tienen una **dimensión constitucional** que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de las **dudas interpretativas**, contribuyendo al desarrollo efectivo de la conciliación de la vida laboral y familiar otras muchas normas de nuestro ordenamiento jurídico, en particular, la LO 3/07, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Como resultado de la lectura integradora de los arts. 37.6 y 7 y 34.8 ET y 139 LRJS, debe concluirse que, si bien los trabajadores no tienen reconocido un derecho a la modificación unilateral de su jornada de trabajo, sí que se les reconoce un derecho a proponer, a falta de normativa convencional, la adaptación de su horario de trabajo, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Cualquier derecho de conciliación, legal o convencionalmente reconocido, que sea rechazado por el empleador, en una interpretación teleológica y finalista, y no restrictiva ni literal, requiere el análisis por parte del juez desde la vertiente constitucional, ponderando de manera concreta y cuidada las circunstancias concretas de cada caso, y en su caso, si la negativa está revelando un obstáculo injustificado y desproporcionado a la efectividad del derecho,



y contrapropuestas alternativas y reales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el **art. 97.2 LRJS**, los hechos declarados probados incluyen, tanto los hechos no controvertidos, en los que las partes se han mostrado conformes, al ser admitidos por ambas, y que no han tenido que ser objeto de prueba conforme a los arts. 87.1 LRJS y 281.3 LEC; como también los hechos controvertidos, a cuya convicción he llegado del análisis conjunto de la prueba practicada en el juicio conforme a las reglas de la sana crítica, prueba que ha consistido en la documental, tanto la presentada por la parte demandante con su demanda inicial y en el acto del juicio, como la presentada por la parte demandada, en particular, las comunicaciones entre las partes.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



[Redacted text block]

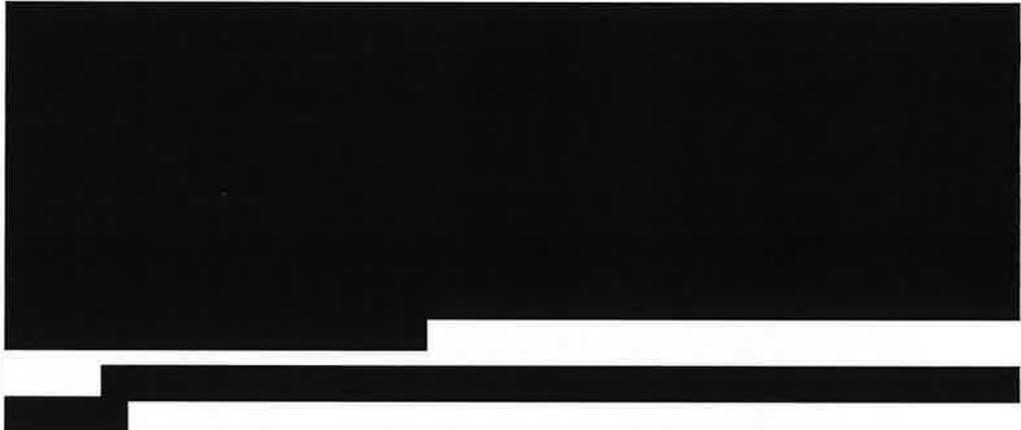
[Redacted text block]

QUINTO.- INDEMNIZACIÓN.

[Redacted text block]

[Redacted text block]





FALLO

En atención a lo expuesto, se decide:

DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la **DEMANDA** presentada por [redactado] contra la entidad **CENTRO MUNICIPAL DE INFORMÁTICA del AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA**, **absolviendo** a ésta de todas las pretensiones ejercitadas en su contra.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que, al haberse acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, la sentencia no es firme, y contra ella cabe interponer **recurso de suplicación** para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, recurso que deberá anunciarse ante este mismo Juzgado, en el plazo de **cinco días** hábiles contados desde el siguiente al de la notificación de la sentencia, en la forma y plazos establecidos en los arts. 190 y ss. 229 y ss. LRJS; bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su representante al notificársele aquélla, o anunciarlo por comparecencia o escrito de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante ante el Juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

Quede certificación electrónica de esta sentencia en el programa de gestión procesal de este Juzgado, llévase otra certificación al correspondiente libro de sentencias de este Juzgado, y una vez firme, procédase al archivo del proceso, dando de baja el mismo en dicho programa de gestión procesal.





Así se juzga definitivamente este juicio en esta instancia, dictándose esta sentencia que pronuncio, mando y firmo.

"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"



