



**JDO. DE LO SOCIAL N. 2
AVILES**

SENTENCIA: 00054/2022

Autos: ■■■/21

SENTENCIA

En la ciudad de Avilés, a once de febrero de dos mil veintidós.

Vistos por Miguel Ángel Gómez Pérez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de Avilés, los presentes autos seguidos con el número ■■■/21, sobre derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, siendo parte demandante, y parte demandada, con intervención del MINISTERIO FISCAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 26 de noviembre de 2021 se presentó en el Decanato la demanda rectora de los autos de referencia, en la que, tras la alegación de los hechos y fundamentos que se estimaron oportunos se suplica que se dicte sentencia por la que se condene a la demandada a reconocer el derecho de la demandante a prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo en un 90% de su jornada, asistiendo al centro de trabajo un lunes cada quince días, así como aquellos que, en caso de visitas o reuniones con externos, sean necesarios, así como a indemnizar a la trabajadora con la cantidad de 6.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

SEGUNDO.- Se señaló para los actos de conciliación y juicio, que se celebraron el día señalado. En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su pretensión, a la que se opuso la parte demandada. Se recibió el juicio a prueba y





se practicó documental, interrogatorio de parte, testifical y pericial, tras lo que informaron nuevamente las partes en apoyo de sus pretensiones, quedando los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante viene prestando servicios para la empresa demandada, desde el 3-4-2018, como Técnico, en virtud de contrato indefinido a tiempo completo.

Actualmente, se encuentra en reducción de jornada por cuidado de menor de 8 horas a la semana, desde el 1-10-2021, con el siguiente horario laboral, en régimen de jornada continuada:

- Lunes a Jueves: de 08:00 h. a 14:15h., sin interrupción de jornada".
- Viernes: de 08:00 h. a 14:00h. (Documento nº 2 aportado con la demanda).

En la actualidad, se encuentra en situación de incapacidad temporal.

SEGUNDO.- Desde el 15-3-2020, coincidiendo con el inicio de la situación de pandemia, la trabajadora se trasladó a la ciudad de La Coruña, ya que en ella se encuentra su familia, desarrollando sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia. Durante su estancia allí nació su hija, el 3-3-2021.

Se dan por reproducidos los certificados de empadronamiento del padre de la menor y abuelos, y de madre e hija (Documentos nº 4 y 5 con la demanda).

El padre de la menor, , presta servicios para la empresa en las siguientes condiciones:

- Responsable del Dpto. Ingeniería-Ofertas en oficinas centrales situadas en el [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (La Coruña) de manera presencial.





- Jornada laboral de 8 horas, de lunes a viernes. Horario de: 08:30 a 16:30 (Certificado de empresa, obrante como documento nº 6 con la demanda).

TERCERO.- La empresa le comunicó a la trabajadora que a partir del 1-10-2021 se reanudaría la prestación de la actividad laboral presencial en las siguientes circunstancias:

- Centro de trabajo:
- Horario de trabajo:
 - Lunes-jueves: 08:00-14:15 y viernes 08:00-14:00 en jornada reducida.
 - Lunes-jueves: 08:00-17:15 y viernes 08:00-14:00 en jornada ordinaria.

CUARTO.- El 16-9-2021 la trabajadora remitió escrito a la empresa (Consta como documento nº 7 con la demanda y se da por expresamente reproducido), explicando su situación y solicitando se le concediese la posibilidad de realizar la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia con las siguientes características:

- Permanencia del sistema de teletrabajo ya implantado en su domicilio de La Coruña que comprenda el 90% de su jornada laboral.
- Asistencia al centro de trabajo un lunes cada dos semanas en horario de 11:00 a 17:15 en jornada reducida y en horario de 09:00 a 18:15 en jornada ordinaria.

En una reunión mantenida con la empresa el 13 de octubre la trabajadora propuso adicionalmente su asistencia al centro en caso de que la situación lo requiera (visitas, reuniones con externos, etc).

El día 8-10-2021, desde la empresa se envía correo electrónico comunicando que el trabajo a distancia se aplicaría solo a puestos susceptibles de desarrollar parcialmente su actividad en modo teletrabajo y siendo esto voluntario, y que el máximo de jornadas a efectuar bajo la modalidad de trabajo a distancia sería bien de 60 jornadas al año por trabajador, distribuidas equitativamente por trimestres, a razón de 15 jornadas al trimestre, o bien máximo de 5 jornadas al mes y 2 a la semana, teniendo en cuenta que los lunes y los jueves serían días de presencia obligatoria.





Tras intercambio de mensajes con la empresa, el 2 de noviembre se le envía propuesta definitiva, en la que la empresa considera que la máxima jornada que puede desarrollarse mediante trabajo a distancia es del 28,5%. Se da por expresamente reproducida dicha propuesta (Documento nº 8 aportado con la demanda).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de la prueba propuesta y practicada en las presentes actuaciones, consistente en documental, interrogatorio de parte, testifical y pericial, conforme a lo previsto en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Se formula por la actora demanda de adaptación de la jornada de trabajo, a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, para la conciliación de la vida familiar y laboral, de conformidad con el artículo 139 de la LRJS, y al amparo de lo establecido en el artículo 34.8 del ET, a la que se ha opuesto la empresa demandada.

Así las cosas, se debe partir de que en el citado artículo 34.8 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece lo siguiente:

“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".

Asimismo, como se recuerda en un supuesto similar la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Palma de Mallorca, de fecha 29 de septiembre de 2021, autos 648/2021, que se aporta por la demandante:

"En esta materia de conciliación de la vida familiar y laboral debe traerse a colación la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 12 de marzo de 2019, que, con cita de su anterior sentencia de 15 de diciembre de 2017, recordaba que "el derecho de conciliación del tiempo dedicado a familia y trabajo tiene un marcado componente de género que conviene recordar, tal y como se recoge expresamente en la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999:

"La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos





en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo.

Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. (...)

-De otro lado, también en la Ley 3/2007, en su Exposición de Motivos recoge:

"El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa. (...)"

El artículo 14 establece que los poderes públicos deben garantizar:

" (...) 7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. (...)"

Y el Artículo 44. 1º: "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se





reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio."

-La Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES recogía en sus consideraciones generales:

" (...) Considerando que la Resolución del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, reconoce que una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares; 6. Considerando que las medidas para conciliar la vida profesional y familiar deben fomentar la introducción de nuevos modos flexibles de organización del trabajo y del tiempo, más adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y que deben tener en cuenta a la vez las necesidades de las empresas y de los trabajadores; 7. Considerando que la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa (...)"

Dicha Directiva fue derogada y sustituida por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, pero se mantienen los mismos objetivos contenidos en su predecesora.

-La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres (CEDAW) aprobada por la Asamblea General en 1979 y ratificada por España en 1.984. La propia Convención creó "el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la mujer" que examina los progresos realizados por los diferentes Estados Parte.

La Convención, en su artículo 11.1º y 2º c) dispone lo siguiente:

" 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...)

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad





de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...)

c)-Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños (...)"

-También el Convenio de la OIT nº 156 "sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985, establece en sus arts 3 y 4 lo siguiente:

" Artículo 3: 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (...)

Artículo 4: Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social."

Y más específicamente en su artículo artículo 9 : "Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales".

-El art. 8.3º de la Carta Social Europea (RCL 1980, 1436, 1821) , hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 y ratificada por España en Instrumento de 25 de abril de 1980, establece el derecho de las trabajadoras a protección, con el compromiso de los estados contratantes a: "A garantizar a las madres que críen a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo". Y el art. 16 insiste en el derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica.

-Tal y como se ha venido fijando por nuestro Tribunal Constitucional (TC), debiendo destacarse la reciente Sentencia 140/2018 (pleno), de 20 de diciembre de 2018 (RTC





2018, 140) (BOE 25 de enero de 2019), corresponde a los jueces y juezas, en cada caso concreto, realizar el correspondiente control de convencionalidad internacional, en el sistema español mediante la selección de derecho aplicable al supuesto controvertido, y ello debe proyectarse en la interpretación de lo dispuesto en los Tratados internacionales de aplicación. (STS 102/2002 FJ 7), así como en el análisis de la compatibilidad entre una norma interna y una disposición internacional.

Tras la cita de esta normativa y desde la perspectiva constitucional de este derecho, la misma sentencia trae a colación la sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero, en cuya fundamentación jurídica se recoge:

" (...) reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es lo cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego(...), los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del art. 14 CE , si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. (...)

El órgano judicial ha denegado la reducción de jornada solicitada por la trabajadora, convalidando la previa decisión denegatoria de la empresa, con base a consideraciones de estricta legalidad, derivadas de la interpretación que efectúa de la expresión "dentro de su jornada ordinaria" utilizada por el apartado 6 del art. 37 LET al referirse a la decisión de la trabajadora respecto de la concreción horaria de la reducción de jornada.(...) La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas 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 (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la





reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego (...)"

E igualmente reitera dicho impacto constitucional del derecho a la conciliación laboral y familiar en su Sentencia 26/2011 de 14 de marzo de 2011 , en cuya fundamentación se insiste en la interpretación de la norma de manera más favorable a la efectividad de los derechos fundamentales en juego (arts. 14 y 39 CE) y no de forma mecánica o formalista sino con remoción de los obstáculos impeditivos de la igualdad real o sustancial. Y así se recoge en la fundamentación jurídica:

" (...) Debemos comenzar recordando que la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo (...) De ahí que hayamos afirmado que la interdicción de la discriminación por razón de sexo implica no sólo la proscripción de aquellos tratamientos peyorativos que se fundan ya en la pura y simple constatación del sexo de la persona, ya en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres(...), sino también la adopción de medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de la mujer y del hombre, por lo que las medidas legales que tratan de compensar las desventajas reales que para el acceso al trabajo o la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre no podrían considerarse opuestas al principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes, para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE (...).En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas 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 o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro





de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento (...)".

Finalmente, la sentencia citada, tras analizar las circunstancias concurrentes en el caso sometido a su consideración, también apunta a que "la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado, tal y como ha venido reiterando el Tribunal Constitucional en numerosas sentencias (por todas, la sentencia 17/2003 de 30 de enero de 2003)".

TERCERO.- En el presente caso, se debe estimar la pretensión de la actora en cuanto a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, al estar justificada la misma por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, estando además justificada la situación familiar de la trabajadora por los documentos aportados con su ramo de prueba. Asimismo, se considera que dicha solicitud es proporcionada y razonable, ya que tanto el domicilio familiar como el núcleo familiar de la actora se encuentran situados en la localidad de La Coruña, que dista unos 250 kilómetros del centro de trabajo, y siendo que, asimismo, la trabajadora ha venido prestando servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia durante un año y medio, sin que se haya acreditado ningún trastorno ni perjuicio para la empresa durante este tiempo. Asimismo, se debe tener en cuenta que la trabajadora disfruta ya de una reducción de jornada precisamente por guarda legal. Por tanto, la demandante ha acreditado efectivamente un interés necesitado de protección para la conciliación de su vida profesional con la atención de la menor, atención que no pueda ser cubierta por el otro progenitor, pues el mismo se encuentra también trabajando en las condiciones que se acreditan con el documento nº 6 de los aportados con la demanda.

Frente a ello, la empresa no acredita circunstancia alguna concreta relativa al funcionamiento de la empresa que impida o dificulte gravemente, ahora, la realización de la modalidad





de trabajo propuesta por la trabajadora demandante. Lo anterior, cuando, en cambio, durante un lapso temporal considerable, desde el mes de marzo de 2020, esa modalidad de trabajo es la que se ha venido desempeñando con normalidad por la demandante, así como por el resto de la plantilla, y, al respecto, el testigo propuesto por la empresa reconoció que, incluso, en la actualidad todos los técnicos de investigación del centro, como la actora, que cifró en un total de 22, se encuentran en la modalidad de teletrabajo, en alguna parte de su jornada, lo que, en principio, unido al largo tiempo en que la demandante ha permanecido en esa situación, sin que la empresa, por su parte, afirme o pruebe una modificación sustancial de sus necesidades, a la fecha que interesa la reincorporación de la trabajadora, al trabajo presencial, permite entender acreditado que, pese a sus alegaciones, lo cierto es que el trabajo que presta la demandante, podía y puede ser prestado en esa modalidad. La demandada, por su parte, aporta informe pericial, pero el perito indicó en el juicio, que ha analizado exclusivamente las funciones que tiene que realizar un Técnico de I+D o investigador, como así se recoge en su informe, pero que no conoce las funciones concretas que realiza la actora, por lo que no puede servir para desvirtuar la pretensión de la trabajadora. Si esto es así, como se dice, y visto que tampoco prueba la empresa la existencia de perjuicios económicos concretos, y, en cambio, la actora acredita documentalmente el abono de un bonus o prima en el año 2021, así como un incremento salarial a partir del 1-4-2021, se considera que, como se dice, el requerimiento empresarial de reincorporación al trabajo presencial, cuando, durante un amplio y prologado espacio de tiempo ha consentido el trabajo a distancia, que, por otra parte, la trabajadora justifica suficientemente es adecuado a sus necesidades de conciliación, no se encuentra justificado en razones y necesidades objetivas y concretas, suficientemente probadas, y, por ello, no puede prevalecer esa decisión unilateral, sin que esté acreditada la eventual relación causal entre una eventual merma de patentes -que, por otra parte, tampoco se acredita documentalmente- y la situación de teletrabajo de la actora, respecto a la que ni siquiera se hace prueba, y, que, además, el testigo descarta, al imputarla a otros factores.

En definitiva, en función de lo expuesto, debe concluirse que el interés que debe protegerse es el de la menor, y, por ende, el de su madre trabajadora, debiendo estimarse en su integridad la pretensión contenida en la demanda de reconocimiento a la actora de la modalidad de trabajo a distancia, como también se estimó por este Juzgado de lo





Social nº 2 de Avilés, en el caso de otra trabajadora de la misma empresa, en sentencia de fecha 26 de noviembre de 2021, autos 806/21, que se aporta por la actora.

Todo ello, sin que pueda valorarse ahora, como al parecer pretende la demandada, la eventual virtualidad de una cláusula de desplazamiento incorporada al contrato de trabajo, que, sin embargo, no se invoca ahora como causa concreta de requerimiento de trabajo presencial a la actora, y que en caso que la empresa pretenda hacer operativa deberá valorarse de existir controversia al respecto.

En cambio, procede desestimar la acción acumulada de indemnización por daños y perjuicios causados, por importe de 6.000 euros, puesto que como se indica en la sentencia del TSJ de Asturias de 30-3-2021, rec 750/2021, "Del solo incumplimiento de la obligación de abrir un proceso de negociación no nacen daños y perjuicios en abstracto, susceptibles de indemnización", y teniendo en cuenta además que, en el presente caso, la empresa sí respondió a la solicitud de la trabajadora, antes del acto del juicio, razonando su respuesta e incluso ofreció una propuesta alternativa en régimen de teletrabajo, que fue rechazada por la actora, sin que tampoco ésta haya acreditado la efectiva producción de daño o perjuicio alguno, de manera que además la reincorporación de la actora al trabajo presencial aún no se ha hecho efectiva, al estar actualmente en situación de incapacidad temporal, como se señala en la demanda.

CUARTO.- Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación -artículo 191.2.f) en relación con el art. 139.1.b) de la LRJS-, al exceder de 3.000 euros el importe de la reclamación de cantidad acumulada.

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

FALLO

ESTIMO parcialmente la demanda presentada por, frente a la demandada

., con intervención del MINISTERIO FISCAL, y se declara el derecho de la trabajadora a prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo en un 90% de su jornada, asistiendo al centro de trabajo un lunes cada quince días, así como aquellos que, en caso de visitas o reuniones con externos, sean necesarios, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración



y a darle efectivo cumplimiento.

Absuelvo a la empresa demandada de la pretensión acumulada de indemnización por daños de índole moral.

Notifíquese a las partes la presente resolución. Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en el BANCO SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el num. 3320000065089521 debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del Código "34 Social Publicación", acreditando mediante la presentación justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

