



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

XDO. DO SOCIAL N. 4 VIGO

SENTENCIA: 00253/2022

-

TLFS: EJECUCION 986817452/3 CONTENCIOSO 886218838/986818463 RECURSOS 886218463/839

Tfno: 886218840/986817451

Fax: 986817454

Correo Electrónico: social4.vigo@xustiza.gal

Equipo/usuario: MA

NIG: 36057 44 4 2022 0001643

Modelo: N02700

PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL 0000237 /2022

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:

ABOGADO/A: RAMON HERMIDA MOSQUERA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE VIGO

ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA

En la ciudad de Vigo, a uno de junio de dos mil veintidós.

Vistos por mí, Carmen López Moledo, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de Vigo, los presentes autos sobre conciliación de la vida familiar seguidos entre partes, como demandante D. _____ asistido del letrado Sr. Hermida Mosquera y como demandado el CONCELLO DE VIGO representado por el letrado Sr. Olmos Pita.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Con fecha 19-4-22 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda presentada por la citada parte demandante



en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

Segundo. - Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración del acto de juicio el día 27-5-22, el cual se celebró el día señalado en todas sus fases con el resultado que consta en el acta, quedando los autos conclusos para sentencia.

Tercero. - En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

Primero. - El demandante D. , mayor de edad, presta servicios para el CONCELLO DE VIGO, como ayudante de mantenimiento.

Segundo. - El 9-11-21 solicitó prestar servicios en turno de mañana, por conciliación familiar, por cuidado de sus dos hijos menores. Ante el silencio, presentó escrito el 12-1-22 recordando la solicitud.

Tercero. - En fecha 18-3-22 se dicta resolución autorizando la conciliación solicitada, mientras se mantenga la actual estructura de trabajadores del servicio, y en todo caso hasta el 18-8-22.

Cuarto. - Se incorporaron al servicio 9 trabajadores a través de una bolsa de empleo, que finalizan sus contratos el 18-8-22.

Quinto. - El demandante venía trabajando un mes en turno de mañana, otro mes en turno de tarde y otro mes como corretornos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. - Frente a la solicitud de la parte actora, alega la demandada, que se accedió a su pretensión, eso sí, condicionada a que se mantenga la actual estructura de trabajadores en el servicio, y en todo caso hasta mediados de





agosto, pues los trabajadores contratados finalizan su relación laboral en dicho mes.

La parte actora interesó una adaptación de jornada del art. 34.8 ET, cuyo tenor 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."



La sentencia del TSJ de Galicia de 18-2-22 al respecto, razona: "Ante todo, debemos recordar que estamos ante un derecho individual del demandante por lo que, como ya ha señalado esta Sala en sentencia de 25 de mayo de 2021-rec. 335/2021, "el punto de partida debe ser necesariamente que el titular del derecho no tiene que demostrar una especie de necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, si existe (o un familiar) -teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno-. De hecho, la actora tiene como única carga la demostración de la existencia de hijos menores de doce años, su deseo de conciliar y que lo solicitado le facilita dicha conciliación familiar; frente al que sólo cabe una oposición empresarial muy fundamentada, ajena a argumentos relativos al modo de organizar su familia". (...)

Y citando a dicha sala en sentencia de 5-12-2019, continúa razonando: "Conviene detenerse en la obligación de negociación impuesta a las partes en ausencia de regulación en la negociación colectiva que busca el consenso entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa en orden a la concreción del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada. Dado que obviamente esa obligación de negociación se debe regir por la buena fe en orden a la búsqueda de un consenso, ello debería traer consigo las siguientes consecuencias...". Y entre otras, cita: "Que a la empresa le sea exigible tomarse en serio esa solicitud, motivando (no necesariamente probando, aunque la buena fe puede exigir una mínima justificación atendiendo a las circunstancias particulares del supuesto concreto) las razones determinantes de la negativa al ejercicio del derecho: lo que no ha hecho la empleadora pública demandada dado que no ha contestado nada a ninguna de las dos propuestas presentadas por la trabajadora demandante.

- Que en todo caso ambas partes deben negociar de buena fe para la obtención de un acuerdo donde a la vez se consiga la mejor satisfacción posible de los distintos intereses de las partes contractuales atendiendo a las circunstancias del caso concreto, lo cual, según se desarrolle la negociación, obliga a realizar propuestas y contrapropuestas."

Y en el presente supuesto debemos tener presente que el demandado no contestó a la petición del demandante, viéndose obligado este, meses después, a reiterar su petición. Es solo entonces cuando se resuelve en el sentido que hemos citado, reconociendo el derecho, condicionado, y en todo caso hasta mediados de agosto, sin que en su resolución se especifiquen y expliquen de forma exhaustiva los motivos de tal resolución.





No se da explicación de por qué no puede concederse lo solicitado, ni por qué se concede únicamente hasta agosto/22, pues no se explica cuántos trabajadores prestan servicios, ni cómo están organizados los turnos etc etc.

Y además debemos decir que no se negoció. La sentencia del TSJ de Galicia a que antes hicimos mención, matiza: "Concluíamos en nuestra Sentencia de 5 de diciembre de 2019 [RSU 2019/5209 que "el artículo 139.1.a) de la LRJS (al que se remite para la solución de las divergencias el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores) solo contempla la comunicación de la negativa o de la disconformidad de la empresa como dies a quo del plazo de ejercicio de la acción de impugnación judicial; y ello se explica porque si la empresa no contesta expresamente, ni propone alternativa, ha aceptado la propuesta de la persona trabajadora en sus propios términos, con lo cual, de plantearse demanda, la única solución razonable en Derecho debería ser la de estimar todas las pretensiones en la medida en que se correspondan con las propuestas en la solicitud dirigida a la dirección de la empresa y siempre que no excedan de los límites del derecho".

Y en el mismo sentido debemos concluir nosotros: el demandante tiene derecho a conciliar, prestando servicios en turno de mañana, hasta que sus hijos cumplan doce años.

Segundo. - Según lo dispuesto por el artículo 139 de la LRJS, contra esta sentencia no cabe interponer recurso alguno.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 117 de la Constitución, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. _____ contra el CONCELO DE VIGO, se reconoce el derecho del actor a prestar servicios en turno de mañana, hasta que sus hijos cumplan 12 años, condenando al demandado a estar y pasar por tal declaración, con las consecuencias legales inherentes a la misma.

Se hace saber a las partes que contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno.



Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo 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 tutelar 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.

