



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

## XDO. DO SOCIAL N. 4 VIGO

SENTENCIA: 00193/2023

RÚA PADRE FEIJÓO, 1 - 15º ANDAR  
Tfno: 886218840/986817451  
Correo Electrónico: social4.vigo@xustiza.gal

Equipo/usuario: MP

NIG: 36057 44 4 2023 0002121  
Modelo: N02700

### PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL 0000320 /2023

DEMANDANTE/S D/ña:  
ABOGADO/A: MERITXELL LEMA BERART

DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE VIGO  
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO

## SENTENCIA

En la ciudad de Vigo, a dos de mayo de dos mil veintitrés.

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<sup>a</sup>. asistida de la letrada Sra. Lema Berart y como demandado el CONCELLO DE VIGO representado por el letrado Sr. Olmos Pita; y el Ministerio fiscal, que no compareció al acto de juicio

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**- Con fecha 10-4-23 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 28-4-23, 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.-** , mayor de edad, presta servicios para el CONCELLO DE VIGO, como oficial de instalaciones deportivas, en el gimnasio Do Carme; a turnos semanales de mañana y tarde de 07.45 a 15.00 horas y de 15.45 a 23.00 horas.

**Segundo.-** El 19-1-23 solicitó prestar servicios en turno de mañana, por conciliación familiar, por cuidado de sus dos hijos menores, en turno de mañana de 07.45 a 15.00 horas

EL 1-2-23 el Concello remite comunicación solicitando la justificación de su pretensión, contestando la trabajadora ese mismo día.

**Tercero.-** Se confiere trámite de audiencia en fecha 21-3-23, adjuntándose informe contrario a la petición realizada. Finalmente se dicta resolución el 19-4-23 denegatoria de la pretensión.

**Cuarto.-** La demandante tiene dos hijos, nacidos en 2018 y 2022, una matriculada en el CPR Alborada y otro inscrito para el curso 2023/2024 en una escuela infantil en horario de mañana.

**Quinto.-** El otro progenitor está en situación de activo en la Guardia Civil, prestando servicios a turnos de mañana/tarde/noche en función de las necesidades del servicio, desempeñando además funciones como Segundo Comandante de puesto, con disponibilidad para su incorporación en caso de necesaria urgencia.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.-** Frente a la solicitud de la parte actora, alega la demandada, es imposible acceder a su pretensión, pues



es en horario de tarde en donde hay más afluencia de público, y por lo tanto cuando es necesario más personal.



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. 335/202, "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 citas: "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 se limitó a solicitar una justificación de la pretensión deducidas por la trabajadora, y a darle trámite de audiencia, cuando ya se habían elaborado informes negativos. Y ello un mes y medio después de la solicitud.

Y finalmente se dicta resolución denegatoria, en donde se dan razones genéricas para rechazar la solicitud; no explicándose de forma exhaustiva las razones por las que no puede accederse, no ofreciendo tampoco otra solución. Y así desconocemos cuantos trabajadores prestan servicios, como están organizados los turnos, cuantos tienen adaptación e jornada etc... y si existen o no otros centros de trabajo a donde pueda ser destinada la demandante.

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



ADMINISTRACION DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

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". Como ya dijimos: solicitar justificación, y denegar la solicitud no es negociar.

Y así debemos concluir que la demandante tiene derecho a conciliar, prestando servicios en turno de mañana, hasta que sus hijos cumplan doce años.

Por último, solicita la parte una indemnización de 3.750 euros. No podemos olvidar que, desde una perspectiva constitucional los derechos de conciliación son Derechos Fundamentales, dada su vinculación con la prohibición de discriminación sexista y con el derecho a la intimidad familiar(artículos 14 y 18 CE), la citada Directiva (UE) 2019/1158 lo expresa con claridad en su Preámbulo: «a fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral , estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales». Con lo cual, el artículo 34.8 ET se integra en el Derecho Fundamental a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Por lo tanto, procede estimar la pretensión indemnizatoria, cuya cuantía estimamos adecuada.

**Segundo.**- Según lo dispuesto por el artículo 191 de la LRJS, contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

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<sup>a</sup>.  
contra el CONCELO DE VIGO, se reconoce el derecho de la actora 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; así como al abono de 3.750 euros en concepto de indemnización.

Se hace saber a las partes de su derecho para interponer contra esta resolución **recurso de Suplicación** ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que podrán anunciar al notificarle esta resolución o ante este Juzgado de lo Social en el plazo de **cinco días** a partir de su notificación, por comparecencia o por escrito, debiendo designar letrado. Y debiendo consignar la parte, en su caso, el depósito especial de 300 euros en la cuenta de este Juzgado: ES55.0049.3569.92.0005001274 del Banco Santander, debiendo poner en el campo concepto 3629.0000.36.0320.23.

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.