

En Madrid a cuatro de noviembre de dos mil diecinueve .

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 7

SENTENCIA N° 399/2019

En Madrid, a treinta de octubre de dos mil diecinueve

La Ilma. Sra. Doña Inmaculada González de Lara Ponte, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social n° 7 de Madrid, ha visto los presentes autos n° [redacted], seguidos entre partes, de una como demandante [redacted], representado por el Letrado [redacted] y de otra, como demandada, [redacted]

[redacted], representadas por [redacted], versando los autos sobre Conciliación de la Vida Familiar y laboral, ha dictado, en nombre de S.M. El Rey, la presente resolución con base en los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- El día 5 de agosto de 2019 tuvo entrada en este Juzgado, previo turno de reparto, demanda en la que la parte actora, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho en los que basaba su pretensión, suplicaba una sentencia de conformidad con lo solicitado.

II.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio el 29 de octubre de 2019, exponiendo las partes, por su orden, cuanto a su derecho convino, practicándose las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que consta en la grabación audiovisual realizada al efecto y tras elevar sus conclusiones a definitivas quedaron los autos vistos para sentencia.

III.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales fundamentales.

HECHOS PROBADOS

Se declaran probados los siguientes hechos:

PRIMERO.- La parte actora, _____, presta servicios para la demandada _____, desde el 6 de septiembre de 2010, con la categoría de titulado superior y percibiendo un salario mensual de 86.906,76 € con parte proporcional de pagas, incluido el variable, desarrollando una jornada a tiempo completo.

SEGUNDO.- El actor es un alto ejecutivo, director de un equipo integrado en el departamento corporativo del grupo _____, que se dedica a la confección de las nóminas de todas las empresas del grupo, pago de cotizaciones, impuestos, altas y bajas en la Seguridad Social, atendiendo a todas las incidencias que sobre dicha materia se produzcan en las diversas sociedades, incluidas las UTE en la que pueda participar cualquiera de las empresas del grupo _____.

Su sede es Madrid en la _____ donde están los demás departamentos *corporate* del grupo _____, con los que se relaciona habitualmente, con una relación transversal.

Tiene firma mancomunada para pagar indemnizaciones derivadas de las responsabilidades laborales.

Entre sus responsabilidades está la de atender a la Inspección de Trabajo.

TERCERO.- El día 25 de junio de 2019 solicitó prestar servicios desde el domicilio familiar de Coruña en la modalidad de teletrabajo o subsidiariamente en la oficina de la empresa _____, en la Coruña, en horario de 08:00 h a 15:00 h, dejando a elección de la empresa la aplicación del calendario laboral de Madrid o el de Coruña en cuanto a festivos y días de ajuste fijados en los respectivos Convenios Colectivos. La carta que consta y se da por reproducida, no indicaba el porcentaje de reducción de jornada que pretendía, ni la reducción de salario.

La petición venía fundamentada en la enfermedad psiquiátrica de la madre, además de la avanzada edad de ambos progenitores, circunstancia por la que necesitaban permanente supervisión, siendo hijo único.

CUARTO.- El mismo día 25 de junio de 2019 el actor incurrió en un proceso de IT, situación en la que permanece en la actualidad.

QUINTO.- Con fecha 3 de julio de 2019 la empresa le remitió burofax exponiéndole las razones por las que no podía acceder a su pretensión, entre otras, por haberse demostrado que durante los tres meses que el actor había estado desplazado en Coruña por mutuo acuerdo de las partes, no había ejercido correctamente sus responsabilidades ni podido desarrollar sus funciones, causando descoordinación y malestar entre los subordinados. La comunicación consta y se da por reproducida.

SEXTO.- El actor estuvo desplazado en Coruña, por mutuo acuerdo de las partes desde el 1 de marzo de 2019 a 15 de junio de 2019.

En dicho periodo el actor estaba la mayoría de las veces ilocalizable para sus subordinados y para los demás departamentos. Cuando se producía el encuentro, el sistema de videollamadas no funcionaba bien.

SEPTIMO.- La aplicación informática de las nóminas da continuos fallos por lo que la interlocución con el departamento de informática es continua.

Las reuniones interdepartamentales a las que acuden los distintos responsables (el actor por el de nóminas) no tiene una periodicidad fija, se producen cuando hay problemas o incidencias que solucionar, de modo que en una semana se pueden producir tres o ninguna, pero las incidencias a solucionar son diarias.

OCTAVO.- La madre del actor, de 87 años, ha venido siendo tratada de sintomatología depresiva desde 1974 en clínicas privadas.

Desde el primer brote maniforme, en junio de 2011, le trata la sanidad pública, recibiendo tratamiento farmacológico.

Se desconoce si tiene reconocido algún grado de incapacidad, así como su grado y nivel de dependencia, ni los recursos que le presta el sistema.

Vive con su marido, de 91 años, que tiene los achaques propios de la edad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con el art. 97.2 LRJS los hechos declarados probados son fruto de la valoración de los documentos obrantes en autos y de las pruebas practicadas en el acto del juicio oral.

SEGUNDO.- La demanda rectora de las actuaciones solicita, que al objeto de poder conciliar la vida familiar y laboral y con la finalidad de atender a los padres, mayores y enfermos, que precisan de la atención y cuidado de una tercera persona, se fije que el lugar de trabajo del actor es Coruña ofreciendo alternativamente, bien trabajar desde casa de sus padres o bien desde la oficina de la empresa en dicha ciudad, con una jornada continuada de 08:00 a 15:00 h, todo ello sin precisar el porcentaje de reducción de jornada que dicha propuesta supone, ni mencionar la posible reducción salarial inherente a dicha reducción.

Si bien se afirma en la demanda, que la madre viene aquejada de una incapacidad permanente absoluta, no se ha aportado, ni a la empresa, ni en el acto del juicio, ninguna prueba que acredite dicha discapacidad, ni el grado y nivel de dependencia que pueda tener reconocido, así como los recursos del sistema de los que pueda disfrutar.

Partiendo de la base de que fuera cierto cuanto el actor alega, la controversia se rige por lo previsto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 23 de octubre, de Estatuto de los Trabajadores, que en su art. 37.6 dispone: *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.* Y en su art. 37.7 establece... *la concreción horaria y los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 6 corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.*

Por su parte la nueva redacción del art. 34.8 ET, introducida por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, establece que en ausencia de pacto colectivo que regule el ejercicio de este derecho, ante la solicitud de adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días, finalizado el mismo, podrá aceptar, ofrecer una alternativa o bien denegar.

Siendo éste el marco legal, de lo actuado ha quedado acreditado que la empresa, no ha tenido ninguna posibilidad de abrir un proceso de negociación con el actor, dado que en unidad de acto a la propuesta de fijación de lugar de trabajo en Coruña el actor incurrió en un proceso de IT, por lo que la relación laboral se encuentra suspendida desde entonces, lo que significa que cesan la obligaciones bilaterales entre las partes.

Establecida la imposibilidad de cumplir con la nueva norma, también ha quedado acreditado que la empresa funda su negativa en causas razonadas y razonables, en primer lugar, no necesita particular exégesis comprender que no se puede ser director de un equipo, estar al tanto de las incidencias diarias que puedan surgir manejando las nóminas de más de 25.000 trabajadores, empleados de las distintas empresas del grupo, trabajando a 650 Km de distancia, pero además la empresa razona que durante los tres meses anteriores y por mutuo acuerdo de las partes se había experimentado el sistema, a petición del actor y éste no había funcionado, por no estar el actor localizable, cuando se supone que lo debería de estar y por no ser muy eficientes los sistemas de videollamada y de videoconferencia entre Galicia y la sede de Madrid.

Esta falta de eficiencia del teletrabajo quedó acreditada en el acto del juicio oral, mediante la testifical, dado que su subordinado declaró que no era fácil encontrar al actor y se perdía tiempo y dinero en localizarlo, razón por la que se le habían quejado los integrantes de los otros departamentos con los que se debería de coordinar.

Siendo estas las razones de la empresa, es de aclarar que no existe ninguna norma legal y convencional que apoye el derecho del actor, pues una cosa es, que como fórmula de conciliación, se pueda contemplar el teletrabajo o el trabajo a distancia y otras cosa es que la nueva redacción del art. 34.8 ET o el acuerdo de la empresa contemple que el director de un departamento esté separado por 650 Km de sus obligaciones inmediatas, pues esa situación nos llevaría al ámbito de la movilidad geográfica, que de conformidad con el art. 40 ET solo podría ser adoptada de mutuo acuerdo, como ya se hizo en su día, comprobando la empresa que el sistema no funcionaba y no fue posible que un directivo ejerciera sus responsabilidades plenamente.

Desde el punto de vista del cambio de turno, sin reducir salarios, que es lo que pretende el actor como segunda posibilidad, tampoco existe ninguna norma que ampare su derecho, como quedó claro con la STJUE de 18 de septiembre de 2019, asunto C 366-18 que dio respuesta negativa a una cuestión prejudicial planteada por el Jdo. de lo social nº 33 de Madrid, sobre el alcance

de la Directiva 2010/18/UE pues el precepto que rige esta controversia contempla la posibilidad de la reducción de jornada dentro de la *diaria y ordinaria*.

En conclusión, careciendo la demanda de sustento en los hechos o en el derecho, cumple que sea desestimada, absolviendo a las codemandadas de cuantos pedimentos se deducían en su contra.

TERCERO.- La demanda se dirige contra un grupo de sociedades, sin que en el suplico se refleje la petición de una condena solidaria, por lo que por razones de congruencia se omite cualquier pronunciamiento al respecto.

VISTOS, además de los citados, los demás de general y pertinente aplicación,

F A L L O

Desestimando la demanda de D.

absuelvo a

de cuantas
peticiones se deducían en su contra.

Notifíquese esta resolución a la partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de suplicación.

Así por esta mi sentencia de la que se unirá testimonio a los autos originales para su cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

