**La opinión experta de Cuatrecasas: Teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar**

*Tatiana Muñoz Sánchez*

Entre las medidas de conciliación que brinda la normativa laboral se encuentra el derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, regulado en el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores. Dicha adaptación puede consistir, tal y como se refleja expresamente en dicho artículo, en pasar desde el trabajo presencial a la modalidad de trabajo a distancia.

Nuestros Juzgados y Tribunales se han pronunciado en varias sentencias sobre los elementos de decisión que, ante la falta de acuerdo entre las partes, sientan las bases de la concesión o no del teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral y familiar. A continuación detallamos algunas de ellas:

* **Sentencias que desestiman la solicitud de teletrabajo como medio de conciliación de la vida laboral y familiar:**
* Sentencia nº 84/2023 del Juzgado de lo Social nº 5 de Valladolid:

En este caso, la solicitante prestaba servicios como teleoperadora y tenía a su cargo dos niños, uno menor de 12 años y otro dependiente y con una discapacidad del 70%. La trabajadora solicitó el teletrabajo como una medida de trabajo flexible para realizar su trabajo en el horario que precise, sumando al final de la semana las 39 horas de su contrato.

En respuesta a la solicitud, la Empresa instó a la trabajadora a realizar una propuesta alternativa, aduciendo que el trabajo presencial era imprescindible para asegurar: (i) la calidad de la conexión a internet, (ii) la seguridad de la información y confidencialidad (iii) la eficacia de la utilización de las aplicaciones informáticas del cliente y (iv) la motivación y cohesión de los equipos, entre otras.

El Juzgado desestimó la petición de la trabajadora por entender que la trabajadora no había acreditado sus circunstancias familiares actuales, de modo que no había acreditado las posibilidades horarias del progenitor. Por el contrario, entiende que la Empresa sí acreditó que el cliente principal a cuyo servicio estaba adscrita la trabajadora, no permitía la conexión a su red desde fuera del centro de trabajo.

* Sentencia nº 21/2023 del Juzgado de lo Social nº 1 de Ponferrada:

En esta sentencia, el Juzgado denegó la petición de teletrabajo como medida de conciliación al considerar que la persona trabajadora no había justificado suficientemente los motivos en que fundamentaba su pretensión, limitándose a invocar de manera genérica la necesidad de atender a su hijo.

Además, el Juzgado tuvo en consideración que ambas partes habían acordado en una negociación previa la concreción horaria de la solicitante en el turno de mañana y que la prestación de servicios presencial había sido requerida por la empresa ante las deficiencias apreciadas mediante el teletrabajo durante la situación de alerta sanitaria derivada del COVID-19

* **Sentencias que reconocen el derecho de la persona trabajadora a prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo para la conciliación de su vida laboral y familiar:**
* Sentencia nº 382/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña:

En este caso, la trabajadora solicitó la adaptación de jornada indicando que (i) su domicilio distaba 60km del centro de trabajo, lo que le imposibilita llevar a sus hijos a la guardería, (ii) que su marido trabajaba bajo la modalidad presencial y con horarios incompatibles con el cuidado de los hijos y (iii) que si bien antes contaba con ayuda familiar, ya no era posible porque los familiares habían retornado a su país de origen.

Por su parte, la Empresa contestó a la petición de la trabajadora indicando que el teletrabajo y el cuidado simultáneo de los hijos (ambos menores de 2 años) eran incompatibles, ofreciendo como medidas alternativas el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos o una adaptación o reducción de jornada.

El Tribunal Superior de Justicia estimó que la propuesta alternativa de la Empresa no supone una “auténtica medida alternativa”, puesto que se limitaba a recordar otros derechos de conciliación que asisten a las personas trabajadoras. Determinó que la empleadora tampoco justificó objetivamente las razones de su negativa, ya que no acreditó causas organizativas o productivas que justificasen su postura, limitándose a cuestionar que pudiera simultanear el trabajo y el cuidado de los hijos, cuestión que según el Tribunal es “una clara intromisión en la vida privada de la trabajadora”.

En adición a lo anterior, el Tribunal concluye que a la trabajadora se le dispensó un trato distinto que a otro trabajador que, por razones de enfermedad, también había solicitado la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, y condena a la empresa al abono de 6.251 euros en concepto de daños y perjuicios.

* Sentencia nº 14/2023 del Juzgado de lo Social de Ponferrada:

El Juzgado analiza en este caso la solicitud de teletrabajo de una trabajadora con categoría de teleoperadora que tiene a su cargo un menor de 4 años de edad, alegando que los turnos de ambos progenitores son incompatibles con el horario de recogida del colegio.

La solicitud fue rechazada de manera directa por su empleadora. En el acto de juicio la empresa justificó la negativa en que el cliente principal había solicitado reforzar la plantilla presencial.

La ausencia de un periodo de negociación sobre la adaptación de la modalidad de prestación de servicios, unida a que la petición del cliente fue posterior a la solicitud de la trabajadora y a las circunstancias personales de la demandante, llevan al Juzgado a estimar la solicitud de teletrabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

De los anteriores procedimientos podemos concluir que cada caso debe analizarse de manera individual, atendiendo a las concretas circunstancias que alegue y acredite la parte solicitante.

No obstante, en todo caso ha de producirse una negociación (que debe poder acreditarse en sede judicial) en la que consten con detalle los motivos que impiden a la Empresa acceder a la petición de la persona trabajadora, puesto que todo ello tendrá una influencia decisiva en el eventual proceso judicial.