

## Juzgado de lo Social nº 43 de Madrid

Domicilio: C/ Princesa, 3 , Planta 7ª - 28008

Teléfono: 917201016,917201017

Fax: 912749946

social43mad@madrid.org

**NIG:**

**Procedimiento** Dchos. de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente 1046/2023

**Materia:** Materias laborales individuales

**DEMANDANTE:** D.

o **DEMANDADO:** AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON

*La Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. , Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 43 de Madrid, ha dictado*

**En nombre de S.M El Rey, la siguiente**

### **SENTENCIA N° 57/2025**

En Madrid a veintiséis de marzo de dos mil veinticinco.

En los presentes autos de juicio oral seguidos en este juzgado bajo el nº 1046/2023, promovidos por D. siendo demandado AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON, sobre Materias laborales individuales.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** El día 27/10/2023 tuvo entrada en este Juzgado, previo turno de reparto, demanda en que la parte actora, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho en los que basaba su pretensión, suplicaba se dictara sentencia acorde con sus peticiones.

**Segundo.-** Admitida a trámite la demanda e intentada la conciliación, se celebró el acto de juicio. En la Vista tras exponer las partes por su orden cuando a su derecho convino se practicó la prueba propuesta y admitida, con el resultado que consta en la grabación audiovisual realizada al efecto. Se elevaron las conclusiones a definitivas quedando los autos vistos para sentencia.

### **HECHOS PROBADOS**

**Primero.-** El demandante viene prestando sus servicios laborales para el demandado desde el 23-11-2015, con la categoría laboral de y percibiendo un salario de brutos mensuales con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias, a jornada completa.

Documento n.º 1 y Documento n.º 2.

**Segundo.-** El horario laboral es de lunes a jueves de 14,45 horas a 21,45 horas y los viernes de 14,00 horas a 21,00 horas.

**Segundo.-** El demandante tiene un hijo de tres años de edad nacido el . Documento n.º 4. Matriculado estando actualmente en 2º ciclo de Educación Infantil, con un horario de 9,00 a 17,00 horas con las actividades extraescolares. Documento n.º 5.

**Tercero.-** Que en fecha 09-11-2022 se presentó solicitud de modificación de jornada al Ayuntamiento de Pozuelo, la cual fue desestimada por resolución de fecha 13-01-2023, por los siguientes motivos:

“1.- Que los servicios de de la Concejalía de Deportes en horario de mañana están sobradamente cubiertos por el personal existente en plantilla.

2.- Que la demanda de actividades en horario de tarde requiere atención especial de servicios específicos de siendo necesario su cumplimiento de horarios actuales para atender las funciones a Ud. asignadas derivadas de su puesto de trabajo.

3.- Que existe otro compañero con idéntica denominación de puesto y funciones en la Concejalía de , desempeñando horarios de mañana en la misma instalación, y que, para poder atender positivamente su solicitud de cambio de turno de trabajo, tendría que haber aceptación por parte de la otra persona para realizar la permuta de horarios, no teniendo conocimiento de dicha situación en la Concejalía de .

4.- Que la organización del servicio para el desarrollo de actividades en la instalación requiere la realización de funciones de con el objetivo de garantizar la seguridad de los usuarios y atención en criterios de calidad a la gran demanda de actividades especialmente existentes en horario de tarde, estando ajustados los recursos humanos disponibles de la Concejalía de a las necesidades de servicio en los horarios que usted desempeña, no habiendo puesto vacante en horario de mañana.”

Se acompaña resolución como Documento n.º 6.

**Quinto.-** El demandante en respuesta a la contestación del ayuntamiento presentó en escrito de fecha 27-04-2023, y reiteró su petición con escrito en fecha 12-07-2023.

El Concejal Delegado de Policía Municipal, Protección Civil, Emergencias y Recursos Humanos ha dictado la siguiente resolución en fecha 06/10/2023:

I.- “En respuesta a la solicitud del 27/04/2023 que se interesaba la totalidad del horario laboral dentro del turno de mañana, (...), a realizar entre las 9.30 y las 16.30 de lunes a viernes; subsidiariamente a lo anterior (...) en turno de mañana 4 día a la semana (con horario de 9.30 a 16.30) siendo estos los martes, miércoles, jueves y viernes, y subsidiariamente, 3 días a la semana (con horario de 9.30 a 16.30) siendo estos los miércoles, jueves y viernes”, fundamentándolo en el horario que realiza su hijo en el 1er ciclo de educación infantil.

II.- El Coordinador General de Actividades informó desfavorablemente la petición ya que “la organización de la Concejalía de en turnos de mañana y tarde implica la asignación de funciones y horarios en base a los recursos humanos existentes en cada uno de

los puestos disponibles en platilla y en función de la demanda emplazó al solicitante el día 26/09/2023 para negociar e intentar llegar a un acuerdo sobre la petición realizada. En vista de que las partes no se ponen de acuerdo, y con el fin de estudiar con detenimiento las propuestas que se intercambian, acuerdan una nueva reunión el día 3/10/2023.

En la reunión del 3/10/2023 el Servicio de propone una adaptación consistente en lunes, miércoles y viernes de 9:15 a 16:15 horas y martes y jueves de 14:45 a 21:45, lo cual no es aceptado por el Sr. quien insiste en jornada de 9.30 a 16.30 de lunes a viernes.

**Sexto.-** El demandante presentó el 20-9-2023 solicitud fechada el 19-9-2023 interesado a la demandada horario de mañana de 9:45 a 16:45:

*“Por la presente les comunico que a partir del próximo día 10 de octubre de 2023, con apoyo en la legislación vigente actualmente de conciliación de la vida laboral, y familiar, haré uso de mis derechos y prestaré mis servicios en horario de mañana de 9,45 horas a 16,45 horas de lunes a viernes, ya que tengo un hijo de tres años de edad, nacido el , que tiene horario escolar de mañana en el Colegio y por lo tanto tengo que hacerme cargo de su cuidado por las tardes.*

*Tomo esta decisión porque me corresponde en derecho ya que ustedes no han querido negociar un acuerdo para solucionar esta necesidad (documento nº9).”*

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS, se hace constar que los hechos que se declara probados se deducen de la valoración de la documental y de la testifical propuesta de ambas partes, valorada según la regla de la sana crítica (art. 376 de la LEC).

**Segundo.-** Pretende el actor en la demanda la adaptación de jornada para conciliar su vida laboral y personal/familiar, que pasaría por desempeñar su trabajo en jornada en turno fijo de mañana de 9:00 a 16:00 horas, por guarda legal de su hijo menor, alegando como fundamento el art. 34.8 ET.

Alega en primer término que la empresa ha incurrido en defecto formal por contestar pasados los 15 días desde la solicitud falta de agotamiento del trámite de negociación previsto en el art. 34.8 párrafo 4º del ET, alegación que no es posible acoger.

Tal como razona el TSJ de Asturias núm. 621/2021 de 23 marzo. JUR 2021\159846 “Tratándose como se trata de una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, con la redacción introducida por el Art. 2.8 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el legislador ha introducido expresamente un cauce formal en defecto del que pudiera estar previsto en convenio colectivo a fin de vehicular las solicitudes que los trabajadores pudieran plantear, aquilatando esa previa ponderación de intereses entre las partes a través de un trámite negociador con el evidente propósito de que al procedimiento judicial solo lleguen las "discrepancias" entre las partes a que alude el artículo 139 de la LJS, esto es, las diferencias que resulten de la confrontación de posturas”

A este respecto, el citado precepto estatutario dispone que:

*“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”.*

Esta obligación de negociación, tal como razona el TSJ de Galicia, en sentencia entre otras núm. 3860/2021 de 14 octubre. AS 2022\14, se debe regir por la buena fe en orden a la búsqueda de un consenso, ello implica según la Sala:

*1) Que a la persona trabajadora le sea exigible motivar adecuadamente la solicitud de adaptación aportando si lo considera necesario, o si así se le solicita, las oportunas justificaciones.*

*2) 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.*

*3) 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.*

Aplicando los criterios interpretativos señalados al presente caso, procede descartar la concurrencia de defectos formales, el demandante presentó demanda el 27-10-2023, contra la resolución del ayuntamiento fecha 6-10-2023 dictada en contestación a la solicitud de fecha 27-4-2023 tras una negociación la demandada acepto la propuesta subsidiaria planteada por la parte demandante de tres días a la semana en turno de mañana.

El art. 34.8 ET 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”.*

En el escrito de demanda se solicita que se condene a la demandada a pasar por la adaptación de la prestación de trabajo del actor en horario de lunes a viernes de 7:00 a 14:30 horas.

**Tercero.-** Como señala la STSJ Madrid de 30-09-2022, recurso 240/22 debe acreditarse que la adaptación solicitada es necesaria para la efectiva conciliación y debe ser razonable y proporcionada.

El art. 34.8 del ET reconoce el derecho de los trabajadores 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, añadiendo que dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de los trabajadores y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. De manera que tal como recogen los distintos pronunciamientos de los Altos Tribunales, el primer elemento que debe concurrir es el de las necesidades de la persona trabajadora, y acreditadas estas, habrán de ponderarse las necesidades organizativas de la empresa, teniendo en cuenta la dimensión constitucional que está en juego. A esto ha de añadirse también tal como razona la sentencia núm. 114/2021 de 26 marzo. AS 2021\1237, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Córdoba, que el derecho a la adaptación de la jornada es un derecho subjetivo del trabajador, pero no se ha configurado como un derecho absoluto, debiéndose ponderar las necesidades de conciliación del trabajador que deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Finalmente, el TSJ de Madrid, en sentencia núm. 520/2022 de 30 septiembre. JUR

2022\337109, viene a señalar que:

*“(…) el derecho de adaptación establecido en el art. 34.8 del ET como derecho a modificar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (introducido por el RD Ley 6/2019), queda sujeto, caso de no existir acuerdo colectivo o individual, a su exigencia en sede judicial, que deberá ponderar los bienes e intereses confrontados, el del trabajador y el de la empresa, bajo un criterio de "razonabilidad y proporcionalidad", siendo en consecuencia un derecho "condicionado"; por tanto, no se reconoce un "derecho a adaptar" sino que se reconoce una expectativa de derecho, de tal forma que, ante ausencia de negociación colectiva que recoja los términos del ejercicio de este "derecho a solicitar" la adaptación de la jornada, se podrá solicitar a la empresa aquella siempre que sea razonable y proporcional (es decir, que la medida pretendida cumpla su finalidad, no amparándose solicitudes desmedidas o carentes de conexión con el derecho jurídicamente protegido), ponderando los intereses del propio trabajador y de la propia empresa (necesidades organizativas o productivas); derecho que al no ser incondicionado, debe conjugar tanto los intereses del trabajador como los de la propia empresa.” Añadiendo que la vista del contenido del citado precepto estatutario “uno de los requisitos que se presentan como necesarios a la hora de solicitar y ponderar las necesidades en relación a la adaptación de la jornada, es la acreditación por el trabajador de que la adaptación solicitada es necesaria para la efectiva conciliación y estas deben ser "razonables y proporcionadas”.*

En el presente caso, ponderando las necesidades de conciliación y las circunstancias organizativas y productivas de la empresa tampoco no aparece justificada, razonable y proporcionada la adaptación solicitada por el trabajador. Y ello es así porque no ha acreditado la necesidad de esta adaptación, su racionalidad y proporcionalidad, toda vez que tal como ha resultado acreditado, el demandante intereso en tercer lugar la pretensión reconocida por la empresa por ser compatible con la conciliación y no justifica la imposibilidad de su pareja, madre del menor de ocuparse del mismo los dos días de desempeño en turno de tarde.

Finalmente, la empresa ha justificado que existen razones organizativas que impiden aceptar la adaptación del puesto de trabajo, toda vez que a la vista de los partes de servicios aportados es claro que la empresa tiene organizado el servicio con dos socorristas y que los monitores no pueden ser socorristas.

**Cuarto.-** Frente a esta sentencia no cabe recurso de suplicación de conformidad con lo establecido en el artículo 139.1.b) y art. 191.2.f), ambos de la LRJS.

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

## **FALLO**

Procede desestimar y desestimo la demanda de reconocimiento de derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, formulada por D.

, con absolución a la demandada AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON de los pedimentos de la demanda.

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

Así por esta mi Sentencia, 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 tutela 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.

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia desestimatoria. firmado