

USO consigue una nueva sentencia que reconoce el teletrabajo por conciliación

- En la sentencia se ha tenido en cuenta tanto el trabajo del otro progenitor como la falta de servicios en el centro escolar para conciliar

Madrid, 30 de marzo de 2023.- El Juzgado de lo Social nº 1 de A Coruña ha dictado sentencia en la que reconoce el derecho de una trabajadora a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo por cuidado de menor y condena a la empresa a abonar a la trabajadora la cantidad de 3.000 euros en concepto de indemnización por la falta de contestación a la solicitud formulada.

Se trata de la segunda sentencia ganada por los servicios jurídicos de USO en la empresa de telemarketing Atento, en la que se reconoce el teletrabajo. La primera de éstas reconoció este derecho a una trabajadora por cuidado de persona mayor.

Sin respuesta a la solicitud previa de teletrabajo

La trabajadora había solicitado y disfrutado de medidas de conciliación previas como excedencia por cuidado de menor y el plan MeCuida. El otro progenitor trabaja en otro Concello diferente a donde está situado el domicilio familiar con un sistema de guardias de 24 horas. Además, la trabajadora había estado disfrutando de trabajo a distancia durante dos años por causa covid sin incidencias reseñables. Sin embargo, la empresa no contestó a la solicitud de teletrabajo realizada.

El juzgado ha entendido, en este caso, que las circunstancias personales y familiares de la trabajadora hacen que el modelo de presencialidad sea especialmente gravoso, e incide expresamente en que la empresa ni propuso una alternativa como establece el procedimiento recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, ni comunicó la denegación a la trabajadora. Realmente no hubo un proceso negociador real y la empresa no justificó las posibles causas que pudieran haber acreditado su negativa.

En esta sentencia se tiene en cuenta tanto el trabajo del otro progenitor como la falta de servicios en el colegio para favorecer la conciliación y con esta medida queda probado que la actividad se puede realizar a distancia sin menoscabo para la empresa, siendo una medida que no penaliza los cuidados con la reducción de jornadas y, por tanto, de ingresos, ni con abandonar el trabajo.

Según David Sánchez, responsable estatal del sector del *Contact Center* de la Federación de Servicios de USO (FS-USO), "esta nueva sentencia viene a consolidar el criterio inicial de los tribunales en cuanto a decantarse a favor de que el teletrabajo es una medida real y directa que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar.

Añade Sánchez, "es un hecho fundamentado que, por las específicas características de la forma de realizar la prestación laboral en el sector del *contact center*, la presencialidad prácticamente no es un requisito indispensable y es perfectamente viable desde el punto de vista técnico, organizativo, productivo o económico, por lo que se puede realizar mediante la modalidad de trabajo a distancia, sencillamente en la mayoría de las ocasiones es una cuestión meramente de voluntad y de madurez empresarial".