



**PLAZA N° 6 DE LA SECCION DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL
DE INSTANCIA
OVIEDO**

SENTENCIA: 00208/2026

Nº AUTOS: DEMANDA (PEF) 109/2026

En Oviedo, a doce de mayo de dos mil veintiséis

Doña María Sol Alonso-Buenaposada Aspiunza, Magistrada-Juez plaza nº6, sección social del TI de Oviedo, por sustitución, tras haber visto los presentes autos nº 109/2026 sobre CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (adaptación jornada en modalidad de teletrabajo), siendo las partes, de una y como demandante, la trabajadora Doña , que comparece representada por la Letrada Doña , y de otra, como demandada, el **AYUNTAMIENTO DE SIERO**, que comparece representado por el Procurador Don , bajo la dirección Letrada de Doña

EN NOMBRE DEL REY
Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de febrero de 2026 tuvo entrada en este Juzgado la demanda rectora de los autos de referencia, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en la que por la parte actora, tras alegación de hechos y fundamentos de derecho, se solicitó se *“declare el derecho de la actora a adaptar la jornada de trabajo en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicho pronunciamiento”*.

SEGUNDO.- Por Decreto de 6 de febrero de 2026 se admitió la demanda, con señalamiento el 19 de marzo de 2026 para la celebración del acto del juicio. Por Decreto de 2 de marzo de 2026 se estimó el recurso de reposición interpuesto por el Ayuntamiento demandado dejándose sin efecto el anterior señalamiento, y efectuándose nuevo señalamiento.

TERCERO.- Abierto el acto del juicio, celebrado el 5 de mayo de 2026, la parte actora se ratificó en su demanda, pidiéndose de contrario su desestimación por razón





de las alegaciones que constan en la correspondiente grabación. Recibido el juicio a prueba, se practicó la documental propuesta por ambas partes, y la testifical de Don , responsable del Departamento Informático del Ayuntamiento demandado, a instancia de la actora, con el resultado que obra en autos. En conclusiones, insistieron las partes en sus pretensiones. Quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la Ley.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La trabajadora demandante, Doña con domicilio en Gijón, cuyas demás circunstancias personales obran en autos, viene prestando servicios para la empresa AYUNTAMIENTO DE SIERO, como personal laboral temporal,

SEGUNDO.- La actora contrajo matrimonio , del que nacieron dos hijos:

, aprobándose la propuesta de convenio regulador presentado. Acordaron la patria potestad compartida y la guarda y custodia de los hijos a favor de la madre.

El día 1 de septiembre de 2022 se solicitó el reconocimiento de la situación de Dependencia , otorgándosele un grado de dependencia por resolución de 10 de junio de 2023. Por resolución de 16 de julio de 2019 tiene reconocido un grado total de discapacidad

TERCERO.- El día **5 de noviembre de 2.025** la actora presentó escrito al Ayuntamiento demandado solicitando autorización para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo dos días a la semana, manteniendo presencialidad los restantes días para la atención directa, coordinación interprofesional y trabajo en equipo. No consta resolución expresa.

CUARTO.- Con anterioridad había prestado servicios en el Ayuntamiento de El Franco en 2021, y el 17 de julio de 2013 solicitó la adaptación de jornada mediante teletrabajo. No consta cual fue la decisión municipal.

QUINTO.- El Ayuntamiento de Siero carece de normativa reguladora de teletrabajo de personal laboral y funcionario municipal, sin que esta materia haya sido objeto de negociación sindical, y sin que hasta la fecha haya sido concedida autorización individual alguna para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo. (Informe del Secretario General de 3/3/2026).



SEXTO.- El 3 de marzo de 2026 se emitió el siguiente informe sobre la solicitud efectuada por la actora.

El Centro de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Siero desarrolla, entre otros, el Programa de información, orientación y valoración a través de cinco Unidades de Trabajo Social.

Las Unidades de Trabajo Social tienen como función principal la atención a la ciudadanía en su acceso al Sistema Público de Servicios Sociales.

De esta manera, el municipio de Siero se encuentra actualmente dividido en:

La Unidad de Trabajo Social zona 2.1 y la Unidad de Trabajo Social zona 2.2 comprenden las parroquias de Lugones, La Fresneda, Viella y Bobes.

Las Unidades de Trabajo Social zona 1, zona 3 y zona 5 cubren el resto de parroquias del municipio.

Las Unidades de Trabajo Social zonas 1, 3 y 5 se encuentran en la sede de La Pola Siero, con tres Trabajadoras Sociales y dos Educadoras Sociales y las Unidades de Trabajo Social zonas 2.1 y 2.2 se ubican en la sede de Lugones, con dos Trabajadoras Sociales y una Educadora Social.

Dña.

Servicios Sociales del Ayuntamiento de Siero, se encuentra adscrita al Programa de información, orientación y valoración en la sede de La Pola Siero, concretamente está asignada a la Unidad de Trabajo Social zona 1 y también a la mitad de la población que abarca la Unidad de Trabajo Social zona 3, pues la otra mitad de la zona 3 es atendida por la educadora social de la zona 5.

Las funciones que Dña. desempeña de conformidad con el Acuerdo plenario, de fecha 26 de mayo de 2022, de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Siero, requieren en su mayoría presencialidad, si bien, ciertas concretas funciones podrían llegar a desarrollarse en modalidad no presencial con matices como más adelante se advertirá.

Por tanto, funciones que precisan trabajo presencial son las siguientes:

?Recepción, análisis de casos y demandas, que le sean derivadas por los/as profesionales de Trabajo Social, en relación a



personas o familias en situación de riesgo y/o dificultad social.

?Proporcionar información, orientación y asesoramiento así como una labor de acompañamiento social a las personas o familias en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

?Desarrollar una intervención socio-familiar, propia de la Educación Social, y en coordinación con los demás profesionales que actúen en cada caso, y tanto en situaciones de desprotección infantil como en otras situaciones de riesgo o marginación social.

?Facilitar procesos de incorporación social para que las personas adquieran un mayor grado de autonomía y una mejor calidad de vida.

?Aplicar la metodología de la intervención socioeducativa con el fin de ampliar las perspectivas educativas, laborales, de ocio y de participación social de las personas en situación de desventaja social.

?Llevar a cabo acciones socioeducativas con métodos pedagógicos en la convivencia de la vida cotidiana de las personas beneficiarias de la correspondiente intervención social.

?Prestar apoyo individualizado en trámites administrativos al objeto de lograr que las personas interesadas accedan a prestaciones, recursos o servicios determinados.

?Detección y prevención de situaciones de riesgo social o de exclusión.

?Realización de entrevistas aplicando los principios de la intervención socioeducativa.

?Implementar acciones mediadoras, ante problemáticas familiares y/o sociales que se puedan plantear, acciones de mediación propias de la Educación Social.

?Realización de las gestiones necesarias ante entidades públicas o privadas.

?Derivación y canalización, si procede, de las demandas registradas a otros profesionales o servicios especializados.

?Coordinación con otros recursos comunitarios.

?Control y seguimiento de todos los casos atendidos.





En modalidad de teletrabajo se podrían desarrollar las siguientes funciones:

?Confeccionar el plan individual de caso teniendo en cuenta la metodología propia de la educación social, así como el diseño de objetivos y actividades de proyectos personalizados de inserción social en las siguientes áreas: habilidades personales, familiar, salud, económica, vivienda, educación, formación, empleo y participación social).

?Elaboración de informes técnicos.

?Cumplimentación de las bases documentales para el seguimiento de los casos.

?Utilización de las aplicaciones informáticas existentes en el Centro de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Siero.

Además, dado que la modalidad de teletrabajo no puede mermar la calidad del servicio que se presta a la población, se considera necesario advertir que en el caso de que un educador social comenzara a prestar servicios en modalidad no presencial ésta pudiera llegar a tener que interrumpirse si surgieran situaciones que requieran atención urgente, como puede ser que surjan conflictos graves en el seno de las familias que el profesional realiza su seguimiento, o la necesaria presencia para atender crisis de personas mayores en situación de desprotección, además de la atención urgente que puedan precisar personas sin hogar o víctimas de violencia de género.

Ahora bien, cabe señalar que el Ayuntamiento de Siero no tiene actualmente ninguna regulación del teletrabajo, y por tanto, tampoco la tienen los servicios sociales municipales, y de conformidad con la normativa vigente cada Administración Local debe elaborar su propia normativa y también se encuentra establecido que la regulación interna del teletrabajo debe ser previamente negociada con la representación sindical.

Por tanto, cabe hacer constar que la autorización aislada a una persona, sin contar con la aprobación de un marco organizativo del teletrabajo en el Centro de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Siero podría generar situaciones de inequidad entre el resto de profesionales que forman el equipo de los servicios sociales municipales así como dificultades en la planificación y gestión de los servicios sociales del Ayuntamiento de Siero.





Es lo que se informa a los efectos oportunos

SÉPTIMO.- La Adjunta al Jefe del Servicio de Secretaria emitió el siguiente INFORME el 28 de febrero de 2026

Se emite el presente informe en relación a la petición formulada por la empleada municipal, Dña. , solicitando adaptación de la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo.

De conformidad con el artículo 47 bis del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del TREBEP, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. Dicho lo anterior, respecto al personal laboral el artículo 47.5 del TREBEP indica que "El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo."

En consecuencia, al personal laboral al servicio de las administraciones públicas se les aplican las previsiones del TREBEP en cuanto a la prestación del trabajo a distancia (teletrabajo), y no lo dispuesto en el artículo 34.8 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15), todo ello en el marco de una regulación interna que debe ser previamente negociada con la representación sindical, debiéndose contar en todo caso con la oportuna autorización. Por tanto, tratándose, en el caso que nos ocupa, de una empleada en régimen laboral que solicita realizar dos días de teletrabajo, le será de aplicación lo previsto en el TREBEP. Como vemos, debe ser cada entidad local la que, de acuerdo con las previsiones determinadas en el artículo 47 bis TREBEP,





elabore su propia normativa reguladora del teletrabajo del personal de su respectiva Administración Local y de sus entidades del sector público, en los términos establecidos en el artículo 2 del propio TREBEP, que fija su ámbito de aplicación.

Es, en consecuencia, en ese marco de regulación interna organizativa, previamente negociada con la representación sindical, de la que en la actualidad carece el Ayuntamiento de Siero, donde cabe la previsión tanto de las situaciones en las que se habilite el teletrabajo en aquellos puestos de trabajo y servicios que lo permitan, como de aquellas funciones cuyo trabajo a distancia resulta incompatible con mayor o menor grado con una adecuada prestación del servicio por tratarse de ámbitos en los que prima la presencialidad en el desempeño de las funciones inherentes a los mismos.

La regulación debería incidir en aspectos procedimentales, de contenido del derecho y condiciones de trabajo, de relaciones con otros derechos (protección de datos y derechos digitales), de prevención de riesgos laborales, así como de diseño del modelo de gestión del teletrabajo en todas sus fases. Además, el teletrabajo requiere para su correcta aplicación de una Administración electrónica en pleno funcionamiento.

Sería preciso, para proceder a la regulación de la modalidad de teletrabajo, de la que, como decimos, carece el Ayuntamiento de Siero, llevar a cabo un análisis de carácter organizativo de prestación de servicios y modalidades de tal prestación, identificación de qué tareas y actividades y de qué puestos de trabajo pueden desarrollarse a través del teletrabajo y cuáles no, así como de aspectos tales como la definición de criterios objetivos para aquellos casos en que la demanda de la prestación sea superior a la oferta y cómo adjudicar tal derecho, que no es absoluto sino que siempre está condicionado a las necesidades del servicio. También es importante determinar cómo se gestiona el teletrabajo reforzando las tareas directivas y de responsabilidad en todo lo que afecta a la concreción de objetivos y seguimiento profesional y la evaluación del cumplimiento del desempeño.

Sin todo lo anterior, bajo la premisa de que el teletrabajo no es un derecho absoluto de la persona trabajadora, que está supeditado, en todo caso, en el ámbito de las administraciones públicas, al interés público, no parece recomendable el reconocimiento de forma individualizada de ese derecho sin contar previamente con un estudio que, desde el punto de vista organizativo y del servicio, permita regular el teletrabajo en el Ayuntamiento, estableciendo criterios objetivos para su concesión, ya que de lo contrario conceder este tipo de autorización a petición de parte, sin una regulación previa, sin duda supondría un agravio comparativo para con el resto de empleados que bien pueden encontrarse en una situación similar



a la expuesta por la Sra. creando un precedente que podría hacer inviable la gestión municipal. Es lo que informa a los efectos oportunos.

OCTAVO.- El 30 de junio de 2020 se publicó en prensa que “Siero probará un proyecto piloto de teletrabajo para los empleados municipales”. Asimismo se publicó que, con ocasión del confinamiento producido a causa de la pandemia del Covid 19, “Siero ordena el teletrabajo a sus funcionarios y el Alcalde pide salir “lo mínimo” para evitar contagios”.

NOVENO.- El día 11 de febrero de 2026 la trabajadora presentó la demanda que dio lugar a la tramitación de los autos 109/2026 en este Juzgado de lo Social, en la que, tras la alegación de los hechos y fundamentos que se estimaron oportunos, se suplicó que se dictare sentencia en la que se declarare el derecho de la trabajadora a adaptar la jornada de trabajo en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, condenando a la demandada a estar pasar por dicho pronunciamiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados se deducen de la valoración del conjunto de la prueba practicada en el acto de juicio, tanto la documental aportada por las partes (97.2 LJS), como la testifical del responsable del departamento de informática del Ayuntamiento demandado. Habrá de hacerse aplicación además de las normas de la carga de la prueba de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

SEGUNDO.- El objeto del presente procedimiento lo constituye la reclamación de la actora en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral, para el cuidado de su accionando la demandante al amparo del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La actora solicita desarrollar el trabajo en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia. Alega que ostenta un derecho individual subjetivo a la adaptación de la jornada y que concurren necesidades reales de conciliación que determinan la razonabilidad de la medida, siendo viable técnica y organizativamente. Que es irrelevante que no exista normativa en el Ayuntamiento de Siero sobre el teletrabajo y que hay otros trabajadores que realizan teletrabajo.

La empresa demandada se opone. Alega con carácter previo la caducidad de la acción pues ha transcurrido el plazo del art 139 1 a) de la LJS ya que la solicitud se efectuó el 5 de noviembre de 2025 y la demanda se ha formulado el 6 de febrero de 2026. En cuanto al fondo, en síntesis, alega que es el art 47 bis del TR del Estatuto Básico de Empleado Público el que regula el teletrabajo en el ámbito de la Administración. Que los empleados públicos no tienen un derecho automático a la autorización del teletrabajo sino que está supeditado al interés público, por lo que habrá de disponerse de los medios y dotación presupuestaria, de los mecanismos de control necesarios y condicionarse a las necesidades del servicio y a la organización del Ayuntamiento. Que el Ayuntamiento demandado carece de regulación específica al respecto y las condiciones y requisitos necesarios para su implementación no están definidos. Que la modalidad de teletrabajo fue una medida excepcional durante la pandemia del Covid 19, para garantizar la continuidad operativa en un contexto de

emergencia sanitaria. Y que esas medidas no incluyeron los servicios sociales, en los que se adaptó el horario para que no coincidiera todo el personal pero manteniendo la presencialidad. Una vez finalizado el periodo excepcional, dicha medida fue eliminada.

TERCERO.- Según el artículo 139 de la Ley Jurisdiccional, *El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas: a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. No cabe apreciar en este caso la caducidad alegada por cuanto no consta que la parte demandada haya notificado expresamente a la trabajadora la negativa a facilitarle el trabajo a distancia.*

CUARTO.- El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que invoca la actora establece: *8. 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 redacción del precepto reconoce un derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo (jornada continuada, horario flexible...) y en la forma de la prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, pero no un derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo (jornada continuada, horario flexible...) y en la forma de la prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, por tanto se trata de una expectativa de derecho. Ello determina que los trabajadores deben acreditar que la adaptación es necesaria para la efectiva conciliación, y que las adaptaciones, además, deben ser razonables y proporcionales en relación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo igualmente ponderarse que tal elección por el trabajador se realice conforme a los principios de la buena de y adecuado a su finalidad (art 7 CC art 5 a) y 20.2 ET), y es que no estamos ante un derecho ilimitado, sino sometido a los límites intrínsecos derivados de la necesidad de conciliación, así como a los límites extrínsecos derivados de la organización de la empresa.

Ahora bien, en el presente caso, en el que la empleadora es una Administración pública, es de aplicación el artículo 47 bis del Texto Refundido del Estatuto Básico de Empleado Público, sobre teletrabajo, según el cual:

- 1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.*
- 2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.*

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

- 3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.*

- 4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.*



5. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.*

Por su parte, la disposición adicional segunda de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, sobre personal laboral al servicio de las administraciones públicas, establece *que las previsiones de esta ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas que se regirá en esta materia por su normativa específica.*

Así, en la norma de aplicación la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, no está configurada como un derecho absoluto del empleado público, sino como una forma de organización del trabajo que no es la ordinaria en el ámbito de la Administración Pública, y que debe contribuir a la mejor organización del trabajo. La prestación del servicio a través de esta modalidad de trabajo debe ser expresamente autorizada, se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. Y deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

QUINTO.- En el presente supuesto la actora pretende desarrollar el trabajo mediante teletrabajo. No figura en la demanda que el trabajo a distancia lo sea dos días a la semana. De la prueba documental practicada en el acto del juicio ha quedado acreditado que la trabajadora demandante viene prestando servicios para el Ayuntamiento de Siero como educadora desde el 10 de marzo de 2025, aun cuando tiene reconocida una antigüedad anterior por servicios previos. Asimismo, se probó que la actora

, del que nacieron dos hijos:

. Mediante sentencia

se declaró la e

.

. El día 1 de septiembre de 2022 se solicitó el reconocimiento de la situación de dependencia para , otorgándosele un grado de dependencia por resolución de 10 de junio de 2023. Por resolución de 16 de julio de 2019 tiene reconocido un grado total de discapacidad

Sin embargo, la parte demandada acredita que carece de normativa de desarrollo del trabajo a distancia para los empleados del Ayuntamiento. Y se informa que *“no parece recomendable el reconocimiento de forma individualizada de ese derecho sin contar previamente con un estudio que, desde el punto de vista organizativo y del servicio, permita regular el teletrabajo en el Ayuntamiento, estableciendo criterios objetivos para su concesión, ya que de lo contrario conceder este tipo de autorización a petición de parte, sin una regulación previa, sin duda supondría un agravio comparativo para con el resto de empleados que bien pueden encontrarse en una situación similar a la expuesta por la Sra. creando un precedente que podría hacer inviable la gestión municipal”.*



No se puede tampoco considerar el derecho al teletrabajo como un derecho absoluto del trabajador, y mucho menos como un derecho adquirido, por lo que resulta irrelevante que la actora haya prestado servicios en esa modalidad con anterioridad (lo que no está acreditado ya que solo figura en autos la solicitud efectuada al Ayuntamiento de El Franco en 2023, pero no la respuesta municipal) o que el trabajo a distancia fuese autorizado en las circunstancias especiales de una pandemia en que se pretendía evitar el contacto para reducir los contagios. No consta que en el Ayuntamiento se haya autorizado el trabajo a distancia a ningún trabajador, con independencia de que, como afirmó el responsable del servicio de informática, se cuente con los medios técnicos adecuados, (acceso remoto).

Por tanto, en el presente caso, se considera que quedan acreditadas las circunstancias alegadas por parte de la empresa que justifican la denegación de lo solicitado por la actora, por lo que su reclamación no puede prosperar, y en consecuencia, en todo caso, procede la desestimación de la demanda.

SEXTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 139 1.b y 191.2 f de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, procede advertir a las partes que contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que, desestimando la demanda interpuesta por Doña
contra el **AYUNTAMIENTO DE SIERO**, al que se
absuelve de todas las pretensiones deducidas en su contra.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro, expídase certificación literal de la misma para su constancia en los autos de referencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella no cabe recurso alguno.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo