

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 825/2025, de 17 de octubre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 917/2024

SUMARIO:

Solicitud de adaptación de jornada con fundamento en el artículo 34.8 del ET, en defecto de negociación colectiva. Empresa que omite abrir un proceso negociador individual, limitándose a rechazar la petición. El proceso de negociación individual, en defecto de negociación colectiva que debe ser la herramienta natural para la delimitación del derecho a la adaptación de jornada, se incorporó al ET en 2019. Ante la solicitud de adaptación de jornada, la norma ordena a la empresa abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora. Disciplina este proceso en fases. Primera, la inherente a la negociación, que acota temporalmente a un periodo máximo de treinta días (reducido a 15 días tras el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio). Finalizado el mismo, vertebra la fase de decisión atribuida a la empresa, indicando que por escrito podrá: a) comunicar la aceptación de la petición; b) plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; o c) bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. A juicio de la Sala, la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa. Su omisión tiene consecuencias jurídicas en orden a la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas para el caso de que medie impugnación judicial. La noción de negociación implica en los términos previstos en el artículo 34.8 del ET que una de las partes -el empresario- intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia. Naturalmente, nada impide que, ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos propuestos. Aquí el requisito de la negociación se agotaría o consumiría en el acto. Ahora bien, la generalidad de supuestos comportará abrir este periodo de negociación, que el legislador lo configura no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, negociaciones que deben venir presididas por la buena fe. Por tanto, presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el artículo 34.8 del ET. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como una elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad. En la situación contemplada en la sentencia recurrida, atendidos los hechos probados, la solicitud de adaptación interesada, apriorísticamente, no resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Esta precisión es importante, ya que en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador que ordena el artículo 34.8 del ET, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos interesados. Solo cuando el órgano judicial constataste que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida

Síguenos en...



solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador. En el caso examinado, no acontece, pues en la sentencia recurrida se declara y acoge judicialmente la solicitud de adaptación existiendo un sustrato fáctico o principio de prueba que permite, razonablemente, apreciar esas necesidades.

PONENTE:

Don Juan Martínez Moya.

SENTENCIA

Magistrados/as

CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

JUAN MARTINEZ MOYA

ISABEL OLMOS PARES

RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 825/2025

Fecha de sentencia: 24/09/2025

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 917/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 23/09/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Procedencia: Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Transcrito por: MPN

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 917/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Sala de lo Social

Sentencia núm. 825/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.ª Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 24 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Oravalle Minerals S.L., representado y asistido por la letrada Dª Patricia Garrido Cuesta contra la sentencia núm. 1605/2023, de fecha 28 de Noviembre de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el recurso de suplicación núm. 1335/2023, formulado frente a la sentencia 206/2023 de fecha 31 de Julio, dictada en autos 301/2023 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo, seguidos a instancia de Florentino contra Oravalle Minerals S.L sobre Derecho a Conciliar Vida Personal, Familiar y Laboral.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Florentino, representado y asistido por el letrado Dª. Paola Beatriz Suárez López

Síguenos en...

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 31 de Julio de 2023, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: Que debo desestimar y desestimo la demanda formulada por D. Florentino frente a la empresa OROVALLE MINERALS SLU, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones formuladas frente a ella».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- El actor, D. Florentino, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de su demanda, viene prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, Orovalle Minerals S.L, con antigüedad de 18 de enero de 2021, con la categoría profesional de jefe de topografía, en su centro de trabajo sito en Lugar el Valle - Boinás (Belmonte de Miranda).

Resulta de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de Orovalle Minerals S.L

SEGUNDO.

El demandante es padre de dos hijas, Rocío e Antonieta, nacidas respectivamente el NUM000 de 2018 y el NUM001 de 2021.

La mayor de sus hijas está escolarizada en el Colegio DIRECCION000, con horario de 9.20 a 16 horas, y el horario del autobús escolar es de recogida a las 8.50 horas, siendo el horario de llegada de la menor en autobús a las 16.20 horas

La madre de las menores, D^a Casilda, se encuentra en situación de desempleo, figurando inscrita como demandante de empleo desde el 9 de marzo de 2023.

TERCERO.

El actor presta servicios a jornada completa de 40 horas semanales, en horario de 8.00 a 17.00 horas de lunes a jueves y de 8.00 a 14.00 horas del viernes.

El 14 de marzo de 2023 presentó escrito a la empresa demandada, cuyo contenido se da por reproducido, solicitando la adaptación de su jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar, al amparo de lo dispuesto en el art. 34.8 ET, pasando a tener un horario de 7.00 a 15.00 horas.

Por la empresa demandada se le denegó la solicitud formulada mediante comunicación de fecha 13 de abril de 2023, cuyo contenido se da por reproducido.

CUARTO.

El actor presta servicios como jefe de topografía, siendo el único jefe de topografía de la empresa demandada y la única persona del departamento de topografía que ocupa un puesto a jornada partida en exterior de mina.

El departamento de topografía está compuesto por actor y por seis personas más, tres topógrafos y tres ayudantes de topografía, quienes forman tres equipos, compuesto cada uno por un topógrafo y un ayudante, que prestan servicios a turnos en el interior de la mina.

Las funciones que desempeña con respecto al departamento de topografía son: la coordinación general del departamento, supervisión técnica de las actividades realizadas por el resto de los integrantes del equipo, gestión de personal y elaboración de informes.

En su condición de jefe de topografía, tiene que coordinarse con los jefes de los distintos departamentos de la empresa, siendo el mismo el horario de todos ellos: de 8.00 a 17.00 horas de lunes a jueves y de 8.00 a 14.00 horas del viernes.

El jefe de topografía se encarga de la supervisión de las mediciones de los avances en mina, para lo que tiene en cuenta la información cargada en las bases de datos por los topógrafos, que se verifica con la información de los partes de operación de mina, que están disponibles aproximadamente a las 9 de cada mañana.

De lunes a viernes a las 13 horas se realiza la reunión de coordinación de operaciones de mina, en la que intervienen el actor, y una vez finalizada la misma, sobre las 14.00 horas, el Jefe de Topografía se encarga de organizar el trabajo del turno de tarde del departamento, que comienza a prestar servicio a las 14 horas.

La jefatura de topografía también debe asistir a las reuniones de planificación mensual, algunas de las cuales se realizan durante la tarde.

QUINTO.

Síguenos en...



Durante las vacaciones del demandante, la empresa no contrató a ningún trabajador para cubrir su puesto, y tampoco lo hizo en el periodo comprendido entre el 11 de diciembre de 2019 y 13 de marzo de 2020 en que estuvo en situación de incapacidad temporal.

SEXTO.

La encargada del proceso de selección para la incorporación de persona para el puesto de abogado en la empresa Innovalex Servicios Empresariales, emitió informe de fecha 19 de julio de 2023 con respecto a D^a Casilda, con el siguiente contenido:

Casilda, con el siguiente contenido:

-Que Dña. Casilda se presentó al proceso de selección de abogado, sucedido en INNOVALEX durante los meses de marzo y abril del año en curso.

- Que Dña. Casilda superó con éxito el proceso y fue seleccionada para incorporarse al puesto de abogado en jornada completa.

- Que Dña. Casilda rechazó el puesto, según indicó, por incompatibilidad con el horario de 09:30 a 14:00 y de 16:00 a 19:30 del mismo.».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, dictó sentencia con fecha 28 de Noviembre de 2023, en la que consta la siguiente parte dispositiva:«FALLAMOS: Que estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Florentino contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo con fecha 31 de julio de 2023 en los autos 301/2023 seguidos a su instancia frente a la empresa Orovalle Minerals SLU, con la intervención del Ministerio Fiscal, que se revoca, acogemos la demanda para reconocer el derecho del trabajador a la adaptación de la distribución de su tiempo de trabajo en horario de 7 a 15 horas de lunes a viernes. Se condena a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a hacerla efectiva en los términos expuestos, así como a indemnizarle en la cantidad de 7.501 euros.».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Orovalle Minerals, S.L., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de la Rioja, Sentencia núm. 187/2020 de 26 de Noviembre y la dictada por el Tribunal Supremo núm. 310/2023 de 26 de Abril.

CUARTO.

Con fecha 3 de Diciembre de 2024 por esta Excm. Sala se dictó Auto en el que consta la siguiente parte dispositiva: «LA SALA ACUERDA: Declarar la inadmisión de los motivos primero y tercero del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Borja Herrero Romón, en nombre y representación de OROVALLE MINERALS SL contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Principado de Asturias de fecha 28 de noviembre de 2023, en el recurso de suplicación número 1335/2023, interpuesto por D. Florentino, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Oviedo de fecha 31 de julio de 2023, en el procedimiento nº 301/2023 seguido a instancia de D. Florentino contra OROVALLE MINERALS SL, sobre derecho conciliación vida familiar.

Siga el recurso su trámite respecto del segundo motivo del recurso admitido a trámite. » Por resolución de fecha 17 de Diciembre de 2024, se admitió a trámite el recurso de casación para Unificación de Doctrina interpuesto por Oravalle Minerals S.L. respecto del segundo motivo de contradicción, y se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.

Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso Improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

La parte recurrida ha presentado escrito de impugnación al recurso.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 10 de Junio de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 23 de Septiembre de 2025, designándose como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida

La cuestión que debemos decidir en el presente recurso de casación unificadora está centrada en determinar las consecuencias del incumplimiento empresarial del procedimiento negociador que, conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, debe seguirse ante la solicitud por parte de la persona trabajadora de la adaptación de la jornada, en defecto de negociación colectiva.

SEGUNDO.

Resumen de antecedentes relevantes.

1.-El Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Oviedo dictó sentencia de fecha 31 de julio de 2023 (autos núm. 301/2023) desestimatoria de la demanda sobre derecho de conciliación de la vida familiar a través de la que el trabajador impugnaba la decisión empresarial de rechazar una solicitud de adaptación de jornada.

2.-Recurrida en suplicación la mencionada sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictó sentencia 1605/2023 de 28 de noviembre (recurso de suplicación 13335/2023) estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador contra la referida sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo, seguidos a su instancia frente a la empresa Orovalle Minerals S.L., con la intervención del Ministerio Fiscal. Revocó la sentencia de instancia, y en su lugar, acogió la demanda en el sentido de reconocer el derecho del trabajador a la adaptación de la distribución de su tiempo de trabajo en horario de 7 a 15 horas de lunes a viernes. Condenaba a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, a hacerla efectiva en los términos expuestos, así como a indemnizarle en la cantidad de 7.501 euros.

3.-La empresa Orovalle Mineral S.L, interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina contra la citada sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias articulando tres motivos. Tras la tramitación legal pertinente, por Auto de esta Sala de fecha 3 de diciembre de 2024, se declaró la inadmisión de los motivos primero y tercero del recurso de casación para la unificación de doctrina.

4.-Con el segundo motivo del recurso, único inicialmente admitido a trámite, la empresa recurrente cita como infracción legal el artículo 34.8 del ET y sostiene que la ausencia de negociación no puede comportar la aceptación directa de la adaptación de jornada. Invoca como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 26 de noviembre de 2020 (recurso de suplicación 141/2020).

5.-La representación y defensa del trabajador ha presentado escrito de impugnación frente al recurso de casación para unificación de doctrina aduciendo tres consideraciones:

a) En primer lugar, defiende la inadmisibilidad del recurso por carencia sobrevenida del objeto del mismo. Se remite a lo manifestado por la empresa recurrente en el motivo previo de su recurso en el que pone en conocimiento que el trabajador causó baja voluntaria en la empresa, informando a ésta en escrito de fecha 28 de diciembre de 2023. Denuncia que la

Síguenos en...



comunicación de cese voluntario es anterior a que el trabajador recurrido tuviese conocimiento de la intención de la empresa de presentar recurso que se produjo con la Diligencia de Ordenación por la que se tiene por preparado el recurso de casación para unificación de doctrina. De ahí que el impugnante sostenga que su baja en la empresa constituye una carencia sobrevenida del objeto del recurso.

b) En segundo término reitera la confirmación la inadmisión de los motivos primero y tercero del recurso formalizado.

c) Finalmente, en cuanto al segundo motivo, sostiene que no concurre contradicción entre las sentencias comparadas. Entiende que si bien en la sentencia recurrida la propuesta del trabajador no excede de los límites del derecho y, por tanto, la adaptación solicitada es razonable y proporcionada, en la sentencia de contraste la solicitud de la trabajadora excedía de los límites de la proporcionalidad.

6.-El Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el informe previsto en el artículo 226.3 LRJS. Considera concurrente la contradicción y acertada la doctrina de la sentencia recurrida, por lo solicita la desestimación del recurso.

TERCERO.- Carencia sobrevenida de objeto procesal. Desestimación

1.-Como hemos avanzado, el trabajador alega en su escrito de impugnación al recurso la carencia sobrevenida de objeto como causa para su desestimación. Expone que la baja causada por el trabajador constituye una carencia sobrevenida del objeto del recurso y, por tanto, entraña causa de inadmisión conforme al art. 225.4.b) de la LRJS, que en este momento procesal llevaría a la desestimación del recurso, básicamente por dos razones: (1ª) porque entiende que el posible pronunciamiento respecto a la procedencia o no de la jornada solicitada, carecería de efectos, ya que la relación contractual entre la empresa y el trabajador recurrido se ha extinguido. Y (2ª) porque el propio planteamiento del recurso interpuesto por la empresa recurrente impide que pueda proseguir únicamente respecto a la existencia de vulneración de derechos fundamentales y/o respecto a la procedencia de indemnización, en su caso, como pretende la parte empresarial.

2.-La Sala va a rechazar este óbice procesal previo por las razones que pasan a exponerse.

3.-Como tiene dicho esta Sala en sentencia 666/2025 de 2 de julio rcud 4574/2023: «El art. 22 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) recoge que una causa de terminación del proceso es la satisfacción extraprocesal o carencia sobrevenida de objeto, lo que implica que existan circunstancias ocurridas durante la tramitación del proceso que tienen el efecto de dejar sin interés legítimo la tutela judicial que se quiere obtener, al haber sido la misma ya satisfecha.

En la jurisdicción social, aquel precepto procesal, en lo que al proceso ordinario y especiales se refiere, sería de aplicación al ser regulación procesal supletoria. Es más, los arts. 191.4.c.1º y 206.3 LRJS establecen que los autos que se dicten en instancia y acuerden la terminación anticipada del proceso por pérdida sobrevenida de objeto podrán ser objeto de los recursos extraordinarios de suplicación y casación, respectivamente. Junto a ello, en relación con los recursos de casación y casación para la unificación de doctrina es causa por la que se puede dar por concluido el procedimiento en ese momento procesal como expresamente contempla en los arts. 213.4 y 225.4.

El art. 225.4 LRJS, como acabamos de indicar, recoge como causas de inadmisión (que ahora se trocaría en causa de desestimación) del recurso de casación para la unificación de doctrina la carencia sobrevenida de objeto del recurso diciendo lo siguiente: "Son causas de inadmisión, el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales"

[...] El recurso a la doctrina constitucional resulta asimismo de utilidad para afrontar la cuestión suscitada. La STC 102/2009 de 27 de abril, con base en la regulación civil procesal, ya señaló que "la causa legal de terminación anticipada de un proceso por pérdida sobrevenida de su objeto, de conformidad a lo establecido en el art. 22 LEC, se conecta con la pérdida del interés legítimo en obtener la tutela judicial en relación a la pretensión ejercitada, y

precisamente, por ello, su sentido es evitar la continuación de un proceso en el cual el demandante haya perdido sobrevenidamente todo el interés jurídico que en él tenía".

[...] También esta Sala IV ha precisado que la desaparición o pérdida de objeto del recurso constituye uno de los modos por los que puede concluir el proceso. Las SSTS 994/2016 de 24 de noviembre (rec. 53/2016); 658/2022 de 13 de julio (rcud 2828/2019) y 430/2024 de 6 de marzo (rec. 282/2021), entre otras, exponen lo siguiente: La carencia sobrevenida del objeto supone la producción de un hecho que incide de forma determinante sobre la pretensión articulada en el proceso en curso de manera que la tutela judicial que se interesaba al activarlo ha perdido su razón de ser al haber sido satisfecho el derecho que se postulaba. La naturaleza de esta causa sobrevenida de terminación del proceso debe extenderse a los recursos que hubieran podido presentarse frente a la sentencia puesto que la tutela judicial no solo es la que se reclama por la parte actora, sino que debe alcanzar también a las pretensiones que se articulen por la demandada a los recursos que procedan, siendo así que la falta de objeto del recurso sólo podría proceder cuando concurren circunstancias que afecten a la pretensión en el mismo contenida»

4.-En el caso examinado, la pérdida del objeto que se alega por la parte demandante (y recurrida en esta fase del proceso) se fundamenta en que el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa carece de objeto, al haber causado baja voluntaria el trabajador, y el planteamiento del recurso, inadmitidos los motivos referidos a la supuesta falta de congruencia de la sentencia y supuesta inexistencia del hecho causante que motiva la adaptación con base en el art. 34.8 ET, vacían de contenido que la Sala haya de dilucidar las consecuencias que pudieran derivarse sobre el supuesto incumplimiento del procedimiento negociador. Aduce que otra cosa hubiera acontecido de haber planteado un motivo dirigido a discutir la indemnización por vulneración de derechos de conciliación.

Precisamente tanto la cuestión principal debatida como la consecuencia indemnizatoria anudada a la declaración de previo incumplimiento de las garantías procedimentales que regulan la adaptación de jornada es la que mantiene la vigencia de un interés legítimo (y vigente) de la empresa tutelable en el caso, aunque ya no exista relación laboral entre las partes, por lo que de ninguna manera se puede entender que haya desaparecido el interés de la empresa en las consecuencias que acarrearían para la parte recurrente de revocarse la sentencia recurrida.

CUARTO.- Análisis de la contradicción. Las sentencias recurrida y de contraste

1.-El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de «hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales».

2.-En la sentencia recurrida constan las siguientes circunstancias, que, para mayor claridad agruparemos por aspectos que tratan:

(a) Sobre las circunstancias personales del trabajador demandante.

Consta que es padre de dos hijas nacidas en 2018 y 2021. La mayor de sus hijas está escolarizada con horario de 9.20 a 16 horas, y el horario del autobús escolar es de recogida a las 8.50 horas, siendo el horario de llegada de la menor en autobús a las 16.20 horas. La madre de las menores se encuentra en situación de desempleo, figurando inscrita como demandante de empleo desde el 9 de marzo de 2023.

(b) Sobre las circunstancias laborales del trabajador.

El demandante presta servicios a jornada completa de 40 horas semanales, en horario de 8.00 a 17.00 horas de lunes a jueves y de 8.00 a 14.00 horas del viernes.

El actor presta servicios como jefe de topografía, siendo el único jefe de topografía de la empresa demandada y la única persona del departamento de topografía que ocupa un puesto a jornada partida en exterior de mina.

El departamento de topografía está compuesto por el actor y por seis personas más, tres topógrafos y tres ayudantes de topografía, quienes forman tres equipos, integrados cada uno por un topógrafo y un ayudante, que prestan servicios a turnos en el interior de la mina. Las funciones que desempeña con respecto al departamento de topografía son: la coordinación general del departamento, supervisión técnica de las actividades realizadas por el resto de los integrantes del equipo, gestión de personal y elaboración de informes.

En su condición de jefe de topografía tiene que coordinarse con los distintos departamentos de la empresa, siendo el mismo el horario de todos ellos: de 8.00 a 17.00 horas de lunes a jueves y de 8.00 a 14.00 horas del viernes. El jefe de topografía se encarga de la supervisión de las mediciones de los avances en mina, para lo que tiene en cuenta la información cargada en las bases de datos por los topógrafos, que se verifica con la información de los partes de operación de mina, que están disponibles aproximadamente a las 9 de cada mañana. De lunes a viernes a las 13 horas se realiza la reunión de coordinación de operaciones de mina, en la que intervienen el actor, y una vez finalizada la misma, sobre las 14.00 horas, el Jefe de Topografía se encarga de organizar el trabajo del turno de tarde del departamento, que comienza a prestar servicio a las 14 horas. La jefatura de topografía también debe asistir a las reuniones de planificación mensual, algunas de las cuales se realizan durante la tarde. Durante las vacaciones del demandante, la empresa no contrató a ningún trabajador para cubrir su puesto, y tampoco lo hizo en el periodo comprendido entre el 11 de diciembre de 2019 y 13 de marzo de 2020 en que estuvo en situación de incapacidad temporal.

(c) Solicitud de adaptación de jornada y decisión de la empresa

El trabajador presentó en fecha 14 de marzo de 2023 escrito a la empresa demandada solicitando la adaptación de su jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar, al amparo de lo dispuesto en el art. 34.8 ET, con la finalidad de tener un horario de 7.00 a 15.00 horas.

La empresa demandada denegó la solicitud formulada mediante comunicación de fecha 13 de abril de 2023.

(d) La impugnación judicial: instancia y suplicación

El trabajador acudió a la vía judicial. En su demanda acumuló dos acciones: a) el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada para conciliar la vida familiar y laboral pasando de la jornada partida actual de 8 a 17 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 horas los viernes, a jornada continuada de 7 a 15 horas; b) la reclamación de una indemnización de 30.000 euros por los daños y perjuicios derivados de la negativa de la empresa a la medida solicitada, por vulneración de su derecho fundamental.

La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda.

Recurrida en suplicación por el trabajador demandante, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, estimó el recurso en los términos ya indicados, esto es, acogía la demanda en el sentido de reconocer el derecho del trabajador a la adaptación de la distribución de su tiempo de trabajo en horario de 7 a 15 horas de lunes a viernes. Condenaba a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a hacerla efectiva en los términos expuestos, así como a indemnizarle en la cantidad de 7.501 euros.

(e) Circunstancias relevantes afirmadas en sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias.

En dicha sentencia constan los siguientes extremos:

[1º] Que tras la solicitud de adaptación de jornada, no constaba negociación alguna ni ofrecimiento de alternativas por la empresa, sino que la empresa se limitó a denegar la petición.

[2º] No obstante lo anterior, la sentencia de suplicación reparó en su fundamentación jurídica en que la empresa al impugnar el recurso, y para oponerse a la modificación del hecho probado tercero de la sentencia de instancia, que pedía el demandante (y recurrente), la empresa sostuvo que si había existido negociación durante diferentes reuniones, aludiendo a que así lo manifestaron el director de operaciones y el director de la mina que depusieron como testigos en el plenario. Sin embargo, en la fundamentación jurídica, la Sala de lo Social apreció que la sentencia no recoge dato alguno que acreditara la existencia de tales reuniones, no

habiendo empleado la empresa, como impugnante del recurso, la facultad que le otorga el art. 197.1 LRJS para intentar incorporar dichas circunstancias al relato fáctico.

Y ante la falta de apertura de proceso negociador de buena fe por parte de la empresa de la empresa, y con apoyo en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 5 de diciembre de 2019 (rec. 2019/5209), concluyó que el rechazo sin negociación de la propuesta del trabajador impone la aceptación de esta en sus propios términos, esto es, el derecho del trabajador a la adaptación de jornada en horario de 7 a 15 horas, de lunes a viernes. Fijó asimismo una indemnización de 7.500 euros por vulneración de derechos fundamentales.

3.-La sentencia invocada de contraste es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 26 de noviembre de 2020 rec 141/2020.

(a) En instancia, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño, de fecha 13 de julio de 2020, desestimó la demanda interpuesta por la actora, que venía prestando servicios, con distribución de su jornada laboral los sábados y domingos 12 horas diarias y libranza de lunes a viernes, habiendo solicitado en vía judicial el reconocimiento de su derecho a la adaptación de la jornada laboral con concreción de lunes a viernes en los turnos de trabajo rotatorios establecidos por la empresa de 22 a 6, de 14 a 22 y de 6 a 14. Interesaba, asimismo, que se condenara a la empresa a abonarle una indemnización de indemnizarle de un día de salario adicional desde el 1 de enero de 2020, hasta la efectividad del derecho pretendido.

(b) Frente a dicha resolución la parte actora interpuso recurso de suplicación. El recurso descansaba en los siguientes fundamentos:

Alegaba la trabajadora que la inexistencia de personal voluntario para prestar servicios en el turno de fin de semana como causa de denegación del derecho se introdujo novedosamente en el acto del juicio originando indefensión a la recurrente.

Entendía que la empresa había incumplido el deber de negociación que impone el art. 34.8 del ET. El incumplimiento empresarial del mandato legal en cuanto a la elaboración del plan de igualdad no era irrelevante, si se tenía en cuenta que tal infracción incidía directamente en el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género.

Censuraba que no se compaginara el razonamiento judicial de que resultaba menos dificultoso para el cuidado de los hijos menores el turno de fin de semana, con la aseveración de que es de mucho más difícil cobertura, y que las valoraciones respecto a la menor idoneidad de la adaptación de jornada litigiosa exceden del ámbito de ponderación judicial al ser la madre la legitimada para determinar lo más adecuado para la atención a sus hijos.

(c) En suplicación, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja, compartía el argumento de la recurrente de que la petición de la trabajadora de adaptar su jornada no fue seguida del proceso negociador al que obliga el art. 34.8 ET, sino que fue directamente rechazada. Sin embargo, la sentencia de contraste rechazaba las alegaciones de la recurrente dirigidas a sostener que a la omisión de dicho trámite se anude a la indefectible estimación de la reclamación de la trabajadora, pues no existe norma legal alguna que vincule tal efecto al citado incumplimiento de un deber, cuya activación, en caso de pasividad patronal, es susceptible de ser promovido por la trabajadora. En el caso enjuiciado, la empresa al contestar denegando la solicitud de adaptación dejaba constancia de que mantenía «su disposición para valorar otras posibilidades o estudiar las ya presentadas si es que aporta algún medio de prueba que las justifique».

En la sentencia de contraste se tomó como punto de partida, la situación familiar y laboral de la demandante, informando que la trabajadora, que prestaba servicios los sábados y domingos con horario rotatorio de 10 a 22 horas un fin de semana y de 22 a 10 horas el siguiente, es madre de dos hijos de 9 y 5 años, habiéndose establecido en el convenio regulador aprobado por sentencia judicial de 3 de enero de 2018 un régimen flexible de visitas y guarda y custodia de los menores, teniendo en cuenta los turnos de trabajo de ambos progenitores. Se acordó que el padre pasará en compañía de los niños, entre semana, dos tardes (lunes y miércoles de 17'30 a 20 horas) cuando tuviera turno de mañana y noche; cuando descanse, dos días completos que precederán al fin de semana que le corresponda; y, cuando trabaje, en turno de tarde, ninguno, quedando toda la semana en compañía de la madre. Los fines de semana alternos desde el viernes a las 17'30 hasta el domingo a las 20 horas, teniendo en cuenta aquellos que no trabaje.

En este contexto, la sentencia de contraste no advirtió que la denegación de la adaptación de jornada solicitada por la trabajadora le ocasionara especiales inconvenientes,

trabas o impedimentos para compaginar su vida familiar, y profesional en atención al régimen pactado por ambos progenitores. De ahí que concluyera que la empresa no hubiera procedido al necesario proceso de negociación de buena fe que establece la norma, mientras que con la adaptación de jornada solicitada, con prestación de servicios de lunes a viernes en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, por el contrario, no resultaba objetivamente más facilitadora, sino notoriamente más perturbadora, problemática y complicada para atender las responsabilidades familiares.

4.-Tal como informa el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción en los términos previstos en el artículo 219 LRJS.

El dato crucial que determina la existencia de contradicción entre las sentencias recurrida y de contraste es la coincidencia de que en ambos casos ante la solicitud de una adaptación de jornada por parte de los trabajadores, la empresa demandada omitió abrir un proceso negociador individual, limitándose a rechazar la petición. Por tanto, con relación a la sentencia recurrida debemos partir de esta situación, puesto que no hay dato en la crónica judicial que refleje la existencia de esas supuestas reuniones previas, sin que en sede casacional quepa ahora su consideración por tratarse de unas circunstancias puramente fácticas que no tienen constancia en los hechos probados de la sentencia.

En el análisis comparativo, se produce una divergente respuesta judicial sobre el alcance de este trámite contemplado en el art. 34.8 del ET, ante unos idénticos fundamentos y análoga situación fáctica.

La sentencia recurrida anuda como efectos la estimación de la demanda y la consiguiente adaptación de la jornada. Apreció que el rechazo sin negociación de la propuesta del trabajador impone la aceptación de esta en sus propios términos, que no exceden de los límites del derecho.

Mientras que en la referencial, pese a dejar constancia de que la petición de la trabajadora no había ido seguida del proceso negociador al que obliga la norma legal, sino que fue directamente rechazada, se considera que de la omisión de dicho trámite no cabe ligar la indefectible estimación de la reclamación de la trabajadora, pues no existe norma legal alguna que vincule tal efecto al citado incumplimiento de un deber, cuya activación, en caso de pasividad patronal, es susceptible de ser promovido por la trabajadora.

QUINTO.- Efectos de la omisión de la apertura del proceso negociador ante solicitud de adaptación de jornada, en defecto de negociación colectiva. Interpretación del art. 34.8 ET.

1.-Como hemos afirmado en nuestra STS 310/2023 de 26 de abril rcud 1040/2020 «La jurisprudencia constitucional y de esta sala 4ª han subrayado la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE). Basta mencionar, por todas, la STS 171/2022, de 22 de febrero (rcud 4643/2018), que cita las SSTC 3/2007, de 15 de enero; 26/2011, de 14 de marzo; y 119/2021, de 31 mayo. El reproche que estas sentencias del Tribunal Constitucional hacían a los órganos judiciales no era tanto ni solo que hubieran renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera hubieran tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha insistido en que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar la dimensión constitucional de la cuestión antes ellos suscitada. Y, en este análisis, es obligado ponderar las "circunstancias concurrentes" para tratar de cohonestar los distintos intereses en juego: las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas empresariales (STC 3/2007, sentencia esta que examinó un supuesto de reducción de jornada).

Como señala la STC 26/2011, de 14 de marzo, que analizó un supuesto encuadrable en el artículo 34.8 ET (con la redacción entonces vigente), más que en el artículo 37.6 ET, se deben valorar las concretas circunstancias "personales y familiares" que concurren en quien trata de ejercer los derechos de conciliación, mencionándose, entre otras, la edad y situación escolar del menor y la situación laboral del otro progenitor. Igualmente insiste sobre ello la STC

119/2021, de 31 de mayo, que examina un supuesto en que la empresa modificó el disfrute de la reducción de jornada de la trabajadora, y en el que señala que en estas materias existen cuestiones de legalidad ordinaria, que no corresponde resolver al Tribunal Constitucional, que se ciñe a la dimensión constitucional señalada de los derechos de conciliación. Por su parte, la STC 26/2011, de 14 de marzo, que analizó un supuesto del artículo 34.8 ET, igualmente con la redacción entonces vigente, apreció que el órgano judicial sí había realizado una interpretación de la ley ponderando los derechos constitucionales afectados».

2.-Precisamente la sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 11 de abril ha establecido que «la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas posteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares».

3.-A la luz de dicha doctrina, corresponde a este Tribunal dar respuesta a la cuestión que en este recurso de casación para unificación de doctrina nos ocupa, y que versa sobre las consecuencias de la no apertura del proceso de negociación que exige el art. 34.8 ET, en el ámbito individual, esto es, en defecto de la regulación contemplada en la negociación colectiva.

4.-De entrada, superado el juicio de contradicción, la solución a dicha controversia puede abarcar, esquemáticamente, tres opciones:

(a) Desde admitir la tesis contenida en la sentencia recurrida de aceptar, sin más, por sentencia judicial, la solicitud de adaptación de la persona trabajadora.

(b) Acoger, como situación intermedia, la solicitud de adaptación pero condicionada a la verificación de que la persona trabajadora acredite la necesidad de conciliación en relación con alguno de los sujetos citados en la norma, y que la medida de adaptación solicitada sea razonable y proporcionada con sus necesidades.

(c) O como tercera opción entender que la solicitud de adaptación pueda ser neutralizada directamente, esto es, sin necesidad de abrir el proceso negociador, con una decisión empresarial motivada, con un contenido eficaz, que abra la posibilidad de desvirtuarla en juicio.

Esta última posición - adelantamos ya- desdibujaría la calificación del trámite de la apertura del procedimiento negociador por parte de la empresa como una garantía esencial del procedimiento de adaptación, cuyo incumplimiento no acarrearía efecto alguno.

5.-El precepto cuya interpretación nos ocupa es el art. 34.8 del ET, sobre jornada y adaptación de la misma, ha tenido una evolución.

Por de pronto, debemos dejar sentado que, por razones temporales, la versión aplicable al presente caso, dada la fecha de solicitud de la adaptación de jornada, es la ordenada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que dispone:

«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.»

6.-Conviene retener, por lo demás, que la versión derivada del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo derogó la redacción que del precepto contenía el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que en el apartado 8 del art. 34 disponía:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.»

7.-Debe hacerse notar en este breve recorrido de evolución normativa, que la original versión aparecía recogida en el viejo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, cuyo apartado 8 del artículo 34, fue introducido por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

El segundo párrafo relativo a la promoción de la utilización de la jornada continuada, horario flexible, entre otros instrumentos, se introdujo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

8.-Por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio vuelve a modificarse el apartado 8 del art. 34 ET de la versión aplicable a la situación enjuiciada, manteniendo el derecho de adaptación como un derecho a solicitar, retocando algunos aspectos como la ampliación explícita de los posibles sujetos causantes del derecho, la reducción del plazo de negociación (de 30 días a 15 días), la motivación de la posición de la empresa o el derecho a la reincorporación a la situación anterior, al disponer que:

«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.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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 la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

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 y 48 bis.

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.»

9.-Esta sucinta exposición de la evolución normativa del precepto es clave para dar respuesta a la cuestión que se nos plantea en este recurso. Sirve para poner de manifiesto la profundización en los derechos de conciliación en el ámbito de la relación laboral que ha seguido nuestra legislación. Como ha señalado la doctrina, consagra una especie de flexibilidad inversa en dicho ámbito, de modo que no es el empleador quien ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho.

10.-Por otra parte, nuestra STS 310/2023 de 26 de abril rcud 1040/2020, antes citada, para un supuesto donde se impugnaba la denegación de concreción horaria de la reducción de jornada por guardia legal, interesándose la indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, parte de la premisa de que la resolución de esta clase de conflictos determina «la necesidad de tratar de cohonestar los distintos intereses en juego está presente en la legislación aplicable», precisando, en lo que al presente caso concierne, que esa necesidad de cohonestar los intereses en juego:

(a) Resulta «[...] más elocuente [es] todavía la redacción vigente del artículo 34.8 ET, no aplicable por razones temporales al presente supuesto, pero que es de interés para el razonamiento que se viene siguiendo, y aun cuando se refiera a un supuesto distinto de la reducción de jornada por guarda legal del artículo 37.6 ET.

Y (b) agrega que «sin realizar ahora mayores precisiones, el artículo 34.8 ET regula las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo. En su redacción original, que es la vigente por razones temporales en el actual caso, el precepto legal disponía que el trabajador tenía derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para

hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

En lo que aquí interesa señalar, la redacción actualmente vigente del artículo 34.8 ET, fruto del ya citado Real Decreto-ley 6/2019, establece que 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, disponiéndose expresamente que 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."

El precepto legal añade, en primer lugar, que, en ausencia de regulación por la negociación colectiva de los términos de ejercicio, 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. En segundo lugar, que, finalizado dicho proceso, 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. Y, finalmente, que, en este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.»

11.-El proceso de negociación individual, en defecto de negociación colectiva que debe ser la herramienta natural para la delimitación del derecho a la adaptación de jornada, como hemos expuesto, se incorporó al texto legal en 2019.

Ante la solicitud de adaptación de jornada, la norma ordena a la empresa abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora.

Disciplina este proceso en fases. Primera, la inherente a la negociación, que acota temporalmente a un periodo máximo de treinta días (reducido a 15 días tras el real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio). Finalizado el mismo, vertebra la fase de decisión atribuida a la empresa, indicando que por escrito podrá: a) comunicar la aceptación de la petición; b) plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; o c) bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

12.-A juicio de la Sala, la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa. Su omisión tiene consecuencias jurídicas en orden a la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas para el caso de que medie impugnación judicial.

La noción de negociación implica en los términos previstos en el art. 34.8 ET que una de las partes - el empresario- intente verdaderamente abrir el debate con la otra parte con miras a resolver la controversia.

Naturalmente, nada impide que ante la solicitud, pueda, sin dilación, aceptar la propuesta de adaptación en los términos propuestos. Aquí el requisito de la negociación se agotaría o consumiría en el acto. Ahora bien, la generalidad de supuestos comportará abrir este periodo de negociación, que el legislador lo configura no como un mero trámite, sino como una verdadera negociación tendente a conseguir un acuerdo, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, negociaciones que deben venir presididas por la buena fe.

Por tanto, presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el art. 34.8 ET. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad.

La interpretación de este requisito legal en los términos indicados nos lleva a concluir que es la sentencia recurrida la que contiene, en esencia, la doctrina correcta, y en cambio la de contraste se aparta de esta.

Además, en la situación contemplada en la sentencia recurrida, atendidos los hechos probados, la solicitud de adaptación interesada, apriorísticamente, no resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Hacemos esta precisión porque en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador que ordena el artículo 34.8 del ET, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos interesados. Sólo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador. En el caso examinado, como hemos indicado, no acontece, pues en la sentencia recurrida se declara y acoge judicialmente la solicitud de adaptación existiendo un sustrato fáctico o principio de prueba que permite, razonablemente, apreciar esas necesidades.

SEXTO. La desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina y costas

1.-Lo expuesto conduce, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, en los términos expuestos, y a la confirmación de la sentencia recurrida.

2.-Se condena en costas a la empresa recurrente en la cuantía de 1.500 euros (artículo 235.1 LRJS).

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación y defensa letrada de D. Borja Herrero Romón, en nombre y presentación de la empresa Orovalle Minerals S.L, contra la sentencia 1605/2023 de 28 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (recurso de suplicación 13335/2023), seguidos a instancia de D. Florentino en virtud de demanda en materia de derecho de conciliación (adaptación de jornada) e indemnización de daños y perjuicios, frente a la empresa recurrente.

2.Confirmar, y declarar firme, la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 1605/2023 de 28 de noviembre (recurso de suplicación 13335/2023)

3.Imponer las costas a la empresa recurrente en la cuantía de 1.500 euros.
Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

