



Roj: **STSJ AS 1081/2021 - ECLI:ES:TSJAS:2021:1081**

Id Cendoj: **33044340012021100832**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **30/03/2021**

Nº de Recurso: **454/2021**

Nº de Resolución: **750/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CATALINA ORDOÑEZ DIAZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS 2 Oviedo 22/12/2020,**
STSJ AS 1081/2021

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 00750/2021

T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

Correo electrónico:

NIG: 33004 44 4 2020 0001244

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000454 /2021

Procedimiento origen: PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL,FAM Y LABORAL 0000619 /2020

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

RECURRENTE/S D/ña Belen

ABOGADO/A: ALFONSO LAGO RAYON

RECURRIDO/S D/ña: Mº FISCAL, DIRECCION000 .

ABOGADO/A: , GUILLERMO MOSQUERA VICENTE

SENTENCIA Nº 750/21

En OVIEDO, a treinta de marzo de dos mil veintiuno.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias formada por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Presidente, Dª. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Dª CATALINA ORDOÑEZ DIAZ y Dª MARIA DE LA ALMUDENA VEIGA VAZQUEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE****EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0000454/2021, formalizado por el Letrado D ALFONSO LAGO RAYON, en nombre y representación de Belen , contra la sentencia número 330/2020 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de DIRECCION001 en el procedimiento DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL 0000619/2020, seguidos a instancia de Belen frente al Mº FISCAL y la empresa DIRECCION000 , siendo Magistrada-Ponente la Ilma Sra Dª **CATALINA ORDOÑEZ DIAZ**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Dª. Belen presentó demanda contra el Mº FISCAL y la empresa DIRECCION000 , siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 330/2020, de fecha veintidós de diciembre de dos mil veinte.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º) La demandante Belen viene prestando servicios para la empresa demandada DIRECCION000 , con antigüedad desde el 27-1-2014, categoría de teleoperadora especialista, a jornada parcial (76,9%), en turnos de tardes, mediante contrato convertido en indefinido el 24-1-2018, y salario diario de 30,67 euros brutos.

2º) El 18-6-2019 la trabajadora fue despedida, dictándose sentencia por este Juzgado de lo Social nº 2 de DIRECCION001 , de fecha 21-1-2020, autos nº 390/19, ratificada por el TSJ de Asturias.

3º) El 1-10-2020, la trabajadora presentó solicitud de adaptación de jornada, que no fue contestada en ningún sentido por la empresa.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"DESESTIMO íntegramente la demanda presentada por Belen , frente a la demandada DIRECCION000 , con intervención del MINISTERIO FISCAL, y absuelvo a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Belen formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 26 de febrero de 2021.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 18 de marzo de 2021 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda, que identifica en el Antecedente de Hecho Primero como pretensión de reconocimiento del derecho de la demandante a adaptar la jornada de trabajo por guarda legal de menor, y de indemnización por vulneración de derechos fundamentales y daños morales. Una escueta redacción de Hechos Probados recoge que la trabajadora presta servicios a jornada parcial por cuenta de DIRECCION000 desde el año 2014, con la categoría de Teleoperadora, en horario correspondiente al turno de tarde; el 18/6/2019 fue objeto de despido, del que conoció el mismo Juzgado cuya resolución ahora se recurre, que dictó sentencia confirmada en suplicación: el 1/10/2020 solicitó adaptación de jornada y la empresa no contestó. En el Segundo Fundamento de Derecho señala que "*se formula por la actora demanda de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para la conciliación de la vida familiar y laboral, de conformidad con el artículo 139 LRJS, y al amparo de lo establecido en el artículo 34.8 ET, a lo que se opuso la empresa demandada*". A continuación reproduce el artículo 34.8 ET, y parte de la sentencia dictada el 28/4/2020 en esta Sala en el recurso de suplicación 3000/2019. Dedicó el Fundamento de Derecho Tercero a analizar el caso concreto, y ahí desliza datos como que la demandante solicita cambio de turno (entendemos que si en hechos probados se identifica el turno efectivo con el de tarde, la petición se circunscribe a pasar a prestar servicios en el turno de mañana); y, tras achacar a la demandante la falta de esfuerzo en probar las



circunstancias personales que le afectan, afirma que " *únicamente puede entenderse acreditado que tiene dos hijos, que es la única realidad objetivable*", y suma reproche de falta de alegación y prueba de circunstancias novedosas, incluida la alegación sobre horario lectivo del hijo de más edad que operaba ya desde el mes de septiembre, además de concurrir con cuatro compañeras en la solicitud. A ese proceder de la actora, que resume en falta de prueba de la necesidad de conciliación, enfrenta el de la demandada, cuyas alegaciones sobre causas organizativas acoge, siendo esas las de mayor carga laboral durante el turno de tarde y la anomalía que supone enfrentarse a otras cuatro peticiones simultáneas de adaptación de jornada formuladas en los mismos términos. Y, en base a esas circunstancias, la sentencia concluye que el hecho de que no se haya iniciado un proceso de negociación carece de consecuencias.

Sobre indemnización de daños y perjuicios la sentencia sostiene que desestimada la pretensión (a falta de precisión entendemos hecha la referencia a la pretensión de adaptar la jornada de trabajo), consabidamente se desestima la reclamación por aquel otro concepto.

Al amparo del artículo 193.b) LRJS la demandante interesa la revisión de los hechos probados de la sentencia, para añadir tres ordinales, el que sería Hecho Probado Cuarto, para decir que " *la actora es madre de un menor de 9 años y otro de 1 año*". El que sería Hecho Probado Quinto, para añadir que " *la actora presentó solicitud de adaptación el 12/2/2020, sin que conste respuesta empresarial alguna*". Y, el que sería Hecho Probado Sexto, de este tenor " *la actora tuvo <varios episodios por ansiedad en relación con su trabajo y la difícil conciliación, valorada en junio de 2018 en centro de salud mental por este problema y por psicólogo en DIRECCION002 de 18 de febrero de 2019 a 31 de mayo de 19 precisó varias citas, continua con ansiedad en relación con el mismo problema>, según recoge informe médico de 9/11/2020*".

Como soporte probatorio de la revisión apunta los folios 44, 45, 47 y 49. Sostiene que son documentos que dan cuenta de hechos que completan el sustrato fáctico sin necesidad de interpretación alguna, y que el último de los añadidos sirve a la pretensión indemnizatoria.

La parte demandada impugna el recurso y opone que el litigio no gira en torno a solicitud de febrero de 2020, que no resulta aceptable como soporte de la revisión un informe médico no ratificado en juicio, y que la sentencia de instancia solo reconoce la prueba de que la demandante tiene dos hijos.

El artículo 193.b) LRJS señala que el recurso de suplicación tendrá por objeto revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Lo completa el artículo 196.3 del mismo texto legal, donde indica que habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzcan e indicando la formulación alternativa que se pretende.

La jurisprudencia de la Sala IV del TS ha perfilado los requisitos de este motivo de recurso en paralelo a los propios de la revisión de hechos probados en el recurso de casación. El punto de partida está en la denuncia de que algún extremo de la declaración de hechos probados resulta, sin duda, equivocado y a ello se añaden estas condiciones: a) el denunciante ha de concretar de manera clara y precisa qué hecho esencial omite o introduce la sentencia de manera errónea en el relato fáctico; b) ese hecho ha de poder apreciarse clara, patente y directamente de la prueba documental o pericial obrante en autos; c) el recurrente debe ofrecer un texto alternativo concreto, que sustituya, suprima o complete el texto calificado de erróneo; d) el hecho ha de resultar trascendente en orden a modificar el fallo de instancia o reforzar su sentido argumentativo (SSTS del Pleno de 18/7/2014 rec 11/2013, de 13/9/2016 rec 212/2015, entre otras muchas).

Esas líneas generales se completan con precisiones como estas: 1) Una cosa es el error en la apreciación de la prueba, que de haberse producido mostraría un relato histórico hecho en términos equivocados, y otra muy distinta que la valoración jurídica de los comportamientos conduzca a resultados que el recurso considere erróneos, aún cuando el conjunto fáctico se halle acreditado en forma impecable; de ahí que se rechacen las pretensiones que instan una nueva valoración de la prueba, pues en ello se desconsidera el carácter extraordinario y limitado del recurso, además de la competencia privativa y amplia del Juez de instancia para valorar la prueba. 2) Los documentos sobre los que se pretenda efectuar la revisión han de tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de manera clara, directa y patente, sin necesidad de argumentos, conjeturas, deducciones o interpretaciones valorativas. 3) Salvo supuestos de error palmario, la revisión fáctica no se puede fundar en el mismo documento en que se ha basado la sentencia recurrida para sentar sus conclusiones, pues en otro caso se sustituiría el criterio objetivo del Juez por el subjetivo juicio de evaluación de la parte. 4) El documento que se ofrezca como soporte ha de resultar apto o hábil para tal cometido. 5) Si existe en los hechos probados constancia suficiente de las especificaciones que se pretenden adicionar, aunque sea por remisión, tal circunstancia permite a la Sala contar con ellas sin necesidad de introducirlas en la narración histórica de la sentencia. (STS 13/11/2007 rc 77/2006, sentencia del Pleno de 16/4/2014 rec



57/2013, de 18/3/2014 rec 125/2013, de 9/2/1996 rec 2429/1994, de 28/6/2013 rec 15/2012, 20/4/2015 rec 354/2014, de 7/7/2016 Rec 174/2015, de 9/1/2019 rec 108/2018, la sentencia 1002/2019 de 13/3/2019).

El motivo planteado no puede prosperar, pues no cumple con las exigencias que imponen la LRJS y la jurisprudencia. La sentencia de instancia reconoce que la trabajadora tiene dos hijos y que al menos uno de ellos está en edad escolar desde el mes de septiembre, y la edad de los hijos no es un hecho que tenga que ver con la desestimación de la demanda. La petición de adaptación de jornada de fecha 12/2/2020 se documenta en una simple fotocopia, que no es documento ni soporte idóneo con el que poner de manifiesto un error del Juez de instancia en la configuración del relato histórico de la sentencia, la aportada ni siquiera demuestra por sí misma el recibo de la solicitud por parte de persona vinculada a la empresa. El informe médico (también en fotocopia) al que se refiere la parte no es sino informe de salud emitido en Centro de Atención Primaria, no contiene diagnóstico, sino simples observaciones y, pese a que relata que la paciente fue valorada en Centro de Salud Mental, no se acompaña de informe más específico.

SEGUNDO.- Al amparo del artículo 193.c) LRJS, la recurrente solicita el examen del derecho sustantivo, con denuncia de infracción del artículo 34.8 ET, el artículo 58.D del Convenio Colectivo, el artículo 24 CE y dos normas procesales, los artículos 139 y 181 LRJS. Preceptos todos ellos que dice vulnerados en una sentencia que (sic) desestima la demanda, en cuanto a denegación de la solicitud de adaptación de jornada, así como la indemnización solicitada por daños y perjuicios y por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Fundamenta la censura jurídica en que: 1. La empresa no contestó a la solicitud de adaptación de jornada que presentó el 1/10/2020 hasta formular oposición a la demanda en el acto de juicio, con objeciones totalmente extemporáneas, lo que generó para esta parte total indefensión, y supuso franco incumplimiento de las previsiones del artículo 34.8, que en este caso ninguna relación guarda con la sentencia invocada en la de instancia como referencia de esta misma Sala de TSJ. 2. Las tenidas por causas organizativas, justificativas de la negación del derecho, no pasan de ser meras alegaciones de la demandada, ante las que, en todo caso, prima el interés del menor necesitado de cuidado. 3. El artículo 139 LRJS autoriza la acumulación de la acción de reclamación por daños y perjuicios, concurrentes en un caso como el presente en que la demandante ya había solicitado la medida en otras ocasiones, la empresa hizo caso omiso a la solicitud, se incumple el artículo 58.D del Convenio Colectivo en materia de prevención de riesgos y el plan de prevención, en la parte que se identifica con "factores psicosociales y de organización relacionados con horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar", cuando, además, la trabajadora pasó por largos periodos de incapacidad temporal y necesitó de asistencias sanitarias en relación con estos hechos. 4. Se da (sic) un fundamento indemnizatorio relativo a la vulneración de sus derechos constitucionales, pues entiende que a falta de causa expresa para la negativa empresarial, cabe valorar que ello tiene que ver con que la trabajadora fue despedida y la empresa se vio obligada a la readmisión por sentencia que declaró la nulidad del despido, en lo que ve vulnerada la garantía de indemnidad (artículo 24.1 CE). 5. La demandada alegó en juicio sobre la vinculación sindical de la trabajadora y ello puede atentar contra la libertad sindical.

La demandada impugna este motivo de recurso, defiende el acierto de la sentencia de instancia y alega profusamente con numerosas objeciones, observaciones e interrogantes, que juzgamos serían los propios de una negociación nunca antes abierta.

Debemos llamar la atención de que la sentencia de instancia no contiene pronunciamiento alguno sobre vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en la versión garantía de indemnidad, tampoco sobre otro derecho de esa condición o libertad pública, y que la parte recurrente no denuncia incongruencia omisiva. Ello nos sitúa ante una cuestión nueva, que la parte no puede introducir de ese modo en el recurso, pues rompe el principio de correspondencia. La sentencia contiene un hecho probado sobre despido, si bien no da datos sobre el resultado del procedimiento sustanciado, y ni siquiera al tratar de la reclamación acumulada por daños y perjuicios menciona que ello tenga que ver con denuncia de esa clase de vulneración, tal y como ya expusimos en el primero de nuestros Fundamentos de Derecho. En cualquier caso, no se aportan indicios suficientes de quiebra de la garantía de indemnidad, pues no lo son la mera existencia de un proceso por despido alejado en el tiempo de la llamada a adaptar la jornada. Ni qué decir que una supuesta vulneración de la libertad sindical cuajada en el acto del juicio no puede ser la causa de censura jurídica en este recurso de duplicación. La recurrente pretende de la Sala primeros pronunciamientos sobre cuestiones sobre los que la sentencia de instancia guarda silencio.

TERCERO.- La exposición de motivos del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, apunta que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quiso hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres; que, no obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional



o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, por lo que fue preciso elaborar un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio. Partiendo de que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras, resalta que este derecho debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Buscando ofrecer a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, el Real Decreto-Ley modifica siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en esa igualdad.

Es precisamente el artículo 2 del RD-Ley el que asume la reforma del texto refundido del ET, y plantea "remarcar" el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la modificación de varios artículos, entre otras, la del apartado 8 del artículo 34, al que da esta redacción: « *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 LRJS .»

El texto del artículo 34.8 ET anterior a la reforma introducida por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que trajo causa de la LOIEMH, decía así " *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*". La Ley 3/2012, de 6 de julio, añadió un segundo párrafo, de este tenor " *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*".

En ese nuevo "marco" que diseña el RD-Ley para la adaptación de jornada, la negociación juega un papel esencial, del que no se puede prescindir. La negociación colectiva mantiene el protagonismo, pero la última reforma también imprime de negociación el ejercicio consensuado del derecho a adaptar la jornada, pues hecha la solicitud impone al empresario el deber de abrir de inmediato un proceso de negociación. La negociación llega con tal propósito de que sea real y efectiva, que la norma fija un periodo de hasta un mes para negociar, lo que en principio puede parecer desproporcionado, si consideramos que por lo común la necesidad de dispensar el cuidado que está en la base del derecho no admite dilación, demora ni desatención.

El artículo 34.8 ET no solo impone negociación, exige que tras haber negociado la empresa dé una respuesta expresa y formal, por escrito debe hacer saber al trabajador o trabajadora solicitante que: i) acepta la petición, ii) hace una propuesta alternativa que posibilite la conciliación, iii) niega el ejercicio, para lo que habrá de indicar las razones objetivas en que sustente la negativa, sobre las que no cabrá introducir modificaciones en juicio.

La vía de la reclamación judicial es residual y a la misma no se podrá acceder con garantías de éxito si no se ha cumplido el presupuesto impuesto por la norma, esto es, la negociación cerrada con resolución expresa y escrita, que el o la solicitante pueda combatir a través de demanda, cuando la empresa niega el ejercicio o formula una propuesta que la persona interesada no acepta.



El régimen jurídico de la jornada laboral, del que participa la figura que ahora nos ocupa, es una institución esencial del Derecho del Trabajo, que adquiere suma relevancia cuando a través de la misma se trata de hacer efectivo el principio de igualdad. El comportamiento de la empresa demandada, que no atendió a la solicitud, no abrió la preceptiva negociación ni contestó hasta llegar al acto de juicio, momento en que desplegó la oposición a la demanda alegando causas organizativas para negar el ejercicio del derecho, es sinónimo de rechazo injustificado, abusivo, arbitrario e irrazonable, que vulnera el artículo 34.8 ET, determina la estimación del recurso y con ello la estimación de la demanda.

La sentencia dictada en el recurso de suplicación 3000/2019, parcialmente transcrita en la ahora recurrida, resuelve un supuesto distinto, alejado del presente en la medida en que a la solicitud de adaptación de jornada siguió una negociación con cruce de propuestas por parte de trabajadora y de empresa.

CUARTO.- En la reclamación de indemnización por daños y perjuicios la recurrente separa la reclamación por los exclusivamente derivados de la negación del derecho de la reclamación por vulneración del derechos fundamentales, aunque la petición de condena lo es al pago de 6.251€ conjuntamente por daños y perjuicios así como por la vulneración de derechos fundamentales.

El artículo 139 LRJS permite que la demanda sobre adaptación de jornada llegue acompañada de reclamación por daños y perjuicios causados al trabajador, los causados exclusivamente por la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que la empresa podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

Al amparo de ese precepto y del artículo 181 de la misma LRJS, la recurrente solicita condena de la demandada al pago de la indemnización, que cuantifica tomando como módulo indemnizatorio las disposiciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

El artículo 181 LRJS trata de la conciliación y juicio en los procesos de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Dentro del mismo capítulo el artículo 183 se refiere a las indemnizaciones, si bien siempre vinculadas a la vulneración de esa clase de derechos o libertades, que no concurre en este caso, tal y como ya hemos expuesto.

A excepción del silencio de la empresa que siguió a la solicitud de la trabajadora, cuantos hechos alega la recurrente en el recurso para sostener la reclamación por daños y perjuicios exclusivamente derivados de la negativa del derecho o la demora en la respuesta empresarial, carecen de soporte en la realidad fáctica que ofrece la sentencia de instancia, desestimado como está el motivo de recurso basado en revisión de hechos probados. En cualquier caso, no se aprecia vinculación alguna entre el silencio que guardó la empresa a la solicitud de adaptación de jornada y la denuncia de la infracción del artículo 58.D de un Convenio colectivo que la parte ni siquiera identifica en el recurso (dato que tampoco aporta la sentencia de instancia), y que tiene que ver, según refiere la parte, con defectos en la evaluación de riesgos laborales.

Del solo incumplimiento de la obligación de abrir un proceso de negociación no nacen daños y perjuicios en abstracto, susceptibles de indemnización.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que se estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la demandante, frente a la sentencia de 22/12/2020 dictada en el procedimiento 619/2020 del Juzgado de lo Social nº 2 de DIRECCION001, que se revoca y deja sin efecto.

Que se declara el derecho de la demandante a adaptar la jornada de trabajo conforme solicitó en fecha 1/10/2020, por razones de conciliación de vida familiar y laboral, con condena de la empresa demandada a hacerlo efectivo.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercebimientos en él contenidos.

Tasas judiciales para recurrir



La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:** fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguido del nº de rollo (poniendo ceros a su izquierda hasta completar 4 dígitos), y las dos últimas cifras del año del rollo. Se debe indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**".

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Consignación o aseguramiento del importe de la condena

Asimismo, por aplicación del Art. 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social la parte condenada que no goce del derecho de justicia gratuita deberá acreditar, al preparar el recurso, haber **consignado** en la citada cuenta, (y por separado del depósito citado), la cantidad objeto de condena, -o el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento-; puede sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito.

Caso de ingresar el depósito para recurrir o las consignaciones a través de **transferencia**, el código IBAN es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, identificando la cuenta del recurso como quedó dicho para el ingreso del depósito.

Exenciones de los depósitos y consignaciones

El Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán **exentos** de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.