

Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre**

Elena Lasaosa Irigoyen

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Rey Juan Carlos (Madrid, España)

elena.lasaosa@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0001-6455-6495>

Extracto

En su Sentencia de 24 de septiembre de 2025, el Tribunal Supremo responde a la cuestión de cuáles son los efectos del incumplimiento por parte de la empresa de su obligación legal de negociar con la persona trabajadora que ha solicitado adaptar su jornada, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, cuando no existe regulación convencional aplicable. La sala considera que la apertura del periodo de negociación se configura en la ley como un trámite imperativo y por ello su omisión debe tener como consecuencia la concesión de la medida de adaptación pretendida, salvo que esta sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

Palabras clave: adaptación de jornada; conciliación de la vida laboral y familiar; responsabilidades familiares; fórmulas de trabajo flexible; igualdad entre mujeres y hombres; procedimiento negociador; indemnización por daños y perjuicios.

Recibido: 07-02-2026 / Aceptado: 09-02-2026 / Publicado: 06-03-2026

Cómo citar: Lasaosa Irigoyen, E. (2026). Solicitud de adaptación de jornada: consecuencias del incumplimiento empresarial del deber de negociar. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 825/2025, de 24 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 228-236. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25025>

Request for working-time adaptations: consequences of the employer's failure to comply with the duty to negotiate

Commentary on Supreme Court Ruling 825/2025 of 24 September

Elena Lasaosa Irigoyen

Senior Lecturer in Labour and Social Security Law.

Rey Juan Carlos University (Madrid, Spain)

elena.lasaosa@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0001-6455-6495>

Abstract

In its Judgment of 24 September 2025, the Supreme Court resolves the question regarding the effects of an employer's failure to comply with the legal obligation to negotiate with a worker who has requested an adaptation of their working hours, for work-life balance reasons, in the absence of applicable collective bargaining rules. The Court considers that the initiation of a negotiation period is established by law as a mandatory procedural step; therefore, its omission must result in the granting of the requested working-time adaptation, unless the adaptation sought is clearly unreasonable or disproportionate.

Keywords: working-time adaptation; work-life balance; family responsibilities; flexible working arrangements; gender equality; negotiation procedure; compensation for damages.

Received: 07-02-2026 / Accepted: 09-02-2026 / Published: 06-03-2026

Citation: Lasaosa Irigoyen, E. (2026). Request for working-time adaptations: consequences of the employer's failure to comply with the duty to negotiate. Commentary on Supreme Court Ruling 825/2025 of 24 September. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 228-236. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25025>

1. Marco jurídico

Según dispone el conocido [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) las personas trabajadoras tienen la facultad de solicitar y, en su caso, de obtener medidas de adaptación de su jornada o de la forma en que prestan sus servicios, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Como todos los derechos que afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar, el de adaptación posee una relevante dimensión constitucional. La intrínseca relación entre estos derechos y el de igualdad proclamado en el [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE) (así como con el [art. 39 CE](#) que ordena a los poderes públicos la protección de la familia) ha sido puesta de relieve por el Tribunal Constitucional (TC) en sentencias como la [3/2007, de 15 de enero](#). Según expresaba esta resolución, tal dimensión constitucional debe servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa sobre la regulación de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar.

Significa ello que la vulneración de los derechos de conciliación, incluido el de adaptación, puede suponer una discriminación por razón de sexo; y es así tanto si la persona que la ha sufrido es mujer como si es hombre, como ya aclaró el TC en la [Sentencia 26/2011, de 14 de marzo](#).

En línea con esta doctrina que conecta el [artículo 14 de la CE](#) con los derechos de conciliación, el ET explicita actualmente (desde la reforma traída por el Real Decreto-Ley [-RDL- 5/2023](#)) que la prohibición de discriminación de las personas trabajadoras incluye el «trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral», en su [artículo 4.2 c\)](#).

A nivel legal y según se ha adelantado ya, el derecho de adaptación por motivos de conciliación se ordena en el [artículo 34.8 del ET](#). Este apartado fue introducido en nuestro ordenamiento por la [Ley orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y desde entonces se ha modificado en dos ocasiones: primero a través del [RDL 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 con posterioridad mediante el [RDL 5/2023, de 28 de junio](#).

Su contenido forma parte de la transposición al ordenamiento español de la [Directiva 2019/1158/UE](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Entre los instrumentos que contempla esta norma para facilitar la conciliación se incluye la adopción de fórmulas de trabajo flexible: en virtud de su artículo 9,

los Estados miembros deben garantizar que las personas trabajadoras con hijos de hasta 8 años de edad, así como los cuidadores de otros familiares necesitados de asistencia, «tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado». La empleadora que reciba tal solicitud deberá estudiarla y atenderla en un plazo razonable, tomando en consideración tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores, y en caso de rechazar la petición debe justificar las razones. Según precisa el artículo 3.1 f) de la misma directiva, dichas fórmulas de trabajo flexible equivalen a «la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo».

En el ordenamiento español, el régimen de la adaptación por motivos de conciliación contenido en el [artículo 34.8 del ET](#) parte de la existencia de un derecho de la persona empleada a solicitar el ajuste de que se trate. Una vez presentada la petición, la empresa habrá de responderla respetando en su caso lo que establezca el convenio colectivo aplicable. En ausencia de regulación convencional o en todo lo no previsto en ella se deberá llevar a cabo una negociación individual (requerimiento en torno al cual va a girar el debate en este litigio). El proceso negociador puede finalizar con la concesión de lo solicitado por parte de la empresa, si se trata de una propuesta razonable y proporcionada en relación con las necesidades de conciliación de la persona solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa; o bien con la denegación o el planteamiento de una propuesta alternativa.

Es preciso aclarar en este punto que, en la [sentencia del comentario](#), la redacción del [artículo 34.8 del ET](#) que resulta aplicable por razones cronológicas es la anterior al RDL 5/2023. Aunque no es idéntica a la que está hoy día en vigor, las diferencias entre ambas versiones no parecen relevantes para la resolución del pleito, tal y como se expondrá en el último apartado.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

El actor es padre de dos hijas de corta edad junto con su pareja, que está en situación de desempleo. La mayor de las niñas está escolarizada, siendo el horario de recogida y depósito del autobús escolar de 8:50 y 16:20 horas.

Trabaja como jefe de topografía, prestando servicios con horario de 8:00 a 17:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 los viernes. Y solicita a la empresa una modificación de su horario laboral sin reducción de jornada, para pasar a trabajar todos los días de 7:00 a 15:00.

En cuanto jefe de topografía le corresponde coordinarse con los jefes de los demás departamentos de la empresa, que tienen su mismo horario (el anterior a la modificación pretendida). Entre sus funciones se incluye asistir a las reuniones de planificación mensual, algunas de las cuales tienen lugar por la tarde. Como dato adicional se indica que la empre-

sa no ha contratado a nadie para sustituirlo durante sus vacaciones, ni durante su pasada incapacidad temporal de tres meses de duración.

Treinta días después de recibir su petición la empresa le responde motivadamente por escrito, negándose a concederle el ajuste horario, sin haber iniciado ningún proceso negociador ni haberle ofrecido alternativa alguna.

El topógrafo formula entonces demanda con la pretensión de que se condene a su empleadora a concederle la adaptación, así como a abonarle una indemnización en concepto de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales. Una vez desestimada en la instancia su demanda (Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo de 31 de julio de 2023), interpone recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Asturias, que le reconoce el derecho al ajuste horario solicitado y condena a su empleadora a una indemnización de 7.501 euros (Sentencia 1605/2023, de 28 de noviembre).

Es entonces cuando la empresa interpone este recurso de casación en unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja 187/2020, de 26 de noviembre.

Un último dato fáctico resulta asimismo relevante: cuando se dicta esta sentencia el trabajador ya ha causado baja voluntaria en la empresa, habiéndole informado de su decisión con fecha de 28 de diciembre de 2023; es decir, con posterioridad a la sentencia del TSJ de Asturias favorable a sus pretensiones y antes de tener conocimiento de que la empresa recurriría en unificación de doctrina.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

La principal cuestión de fondo que se ha de dirimir es si cuando una empresa ha recibido una solicitud de adaptación y omite el proceso negociador que está previsto en el [artículo 34.8 del ET](#), no existiendo regulación convencional aplicable, debe reconocerse judicialmente el derecho de la persona trabajadora a la medida solicitada, como efecto directo del incumplimiento empresarial del deber de negociar.

Dado que los hechos tuvieron lugar entre marzo y abril de 2023, la versión del precepto citado que resulta aplicable al caso, según se ha indicado ya, es la posterior a la reforma producida mediante el [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#) y anterior a la traída por el [RDL 5/2023, de 28 de junio](#). Esta redacción de la norma que aquí entra en juego es muy similar a la que está vigente en la actualidad en lo que se refiere a la negociación individual, con algunas leves diferencias como el plazo máximo fijado para el proceso negociador (que entonces era de 30 días frente a los 15 días actuales).

Tal y como señala en su argumentación la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), la negociación a la que alude el artículo 34.8 del ET constituye un trámite imperativo para la empleadora. En ausencia de regulación convencional aplicable, la empresa está obligada a iniciarla, sin que el precepto le autorice a contestar directamente a la solicitud con una decisión negativa, aunque sea razonada.

Cuestión distinta sería, obviamente, que la respuesta directa fuera la aceptación de la adaptación en los términos propuestos, pues en tal situación el requisito de la negociación se entendería cumplido y agotado en el acto.

Pues bien, este carácter preceptivo de la negociación resulta clave para la resolución del problema jurídico planteado. Precisamente porque se trata de un trámite obligatorio y no facultativo, entiende el tribunal que su omisión debe tener alguna consecuencia jurídica.

En efecto, si se admitiera que la entidad pudiese responder directamente rechazando la petición del trabajador, eludiendo toda negociación, mediante una decisión motivada susceptible de ser impugnada judicialmente, entonces el incumplimiento de la negociación no acarrearía ninguna consecuencia para la empresa. El resultado final sería el mismo que cuando se ha negociado de buena fe, pero no se ha alcanzado un acuerdo y la empresa resuelve negativamente. De manera que ningún efecto tendría no haber acatado lo que prescribe el artículo 34.8 del ET: «la empresa, ante la solicitud de la persona negociadora, abrirá un proceso de negociación».

De ahí que la sala considere que en tales casos debe imponerse a la empresa la aceptación de la medida de adaptación pretendida. Ahora bien, con un matiz importante: siempre y cuando no se trate de un ajuste manifiestamente irrazonable o desproporcionado. Al fin y al cabo, una petición así no estaría amparada por el artículo 34.8 del ET, cuyo primer párrafo declara 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».

Por lo tanto, no en todos los casos en que se haya vulnerado el deber empresarial de negociar, la impugnación judicial por la persona trabajadora conducirá a la concesión de lo solicitado; será preciso comprobar que la medida de adaptación pretendida no es manifiestamente irrazonable o desproporcionada, en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las de organización de la empresa. La sala entiende que este requisito concurre en el supuesto aquí examinado, a partir del sustrato fáctico presentado.

De otro lado, este pronunciamiento confirma también la condena a la empresa a indemnizar al topógrafo en concepto de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, en la cuantía de 7.501 euros, que contenía la sentencia recurrida. Conviene recordar al respecto que, con fundamento en la dimensión constitucional de los derechos de conciliación anteriormente expuesta, la infracción por la empresa del deber de negociar contemplado en

el artículo 34.8 del ET puede constituir una transgresión del derecho a la igualdad proclamado en el [artículo 14 de la CE](#), generando el deber de indemnizar los daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales que contempla el [artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS), tal y como ha puesto de relieve la doctrina de suplicación.

Cabe añadir finalmente que, con carácter previo a la resolución del fondo del asunto, el tribunal ha debido dar respuesta a la cuestión de la carencia sobrevenida de objeto procesal, que alegaba el trabajador. Y es que hay que tener en cuenta que el jefe de topografía había abandonado voluntariamente su puesto de trabajo antes de la interposición de este recurso de casación en unificación de doctrina por parte de la compañía. Podría pensarse por ello que ya no tiene sentido que continúe su recorrido procesal un litigio que versa sobre la procedencia de la modificación horaria solicitada y sobre las consecuencias del incumplimiento del deber de negociar.

Recuérdese al respecto el [artículo 22 Ley de Enjuiciamiento Civil](#), aplicable supletoriamente a los procesos ante el orden social, en cuya virtud una de las causas de terminación del proceso es la carencia sobrevenida de objeto. Y el [artículo 225.4 de la LRJS](#), que la incluye entre las causas de inadmisión del recurso para la unificación de doctrina. Tal y como aclara el TC en su [Sentencia 102/2009, de 27 de abril](#), tal carencia equivale a

[...] una pérdida de interés legítimo en obtener la tutela judicial en relación con 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.

En los términos de la Sala de lo Social del TS, «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» (SSTS [994/2016, de 24 de noviembre](#), 658/2022, de 13 de julio, y [430/2024, de 6 de marzo](#), entre otras).

La Sala de lo Social rechaza en este caso que concurra carencia sobrevenida de objeto, argumentando que no ha desaparecido el interés de la empresa en las consecuencias que tendría una eventual revocación de la sentencia recurrida. Y es que, en efecto, la estimación del recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por la empresa habría podido suponer la anulación de su condena a indemnizar al trabajador por daños y perjuicios.

4. Algunas reflexiones finales

La lectura de esta [sentencia](#) invita a plantearse en primer lugar si el sentido del fallo habría sido el mismo de haber entrado en juego la versión del [artículo 34.8 del ET](#) hoy en día vigente, en lugar de la [redacción del precepto anterior al RDL 5/2023](#).

Y es que, entre los cambios introducidos por esta última norma en la ordenación del derecho de adaptación, algunos venían referidos al procedimiento negociador. En concreto, se minoró el plazo máximo de duración de las negociaciones, que pasó a ser de quince días en lugar de treinta (y debiendo desarrollarse en todo caso con la máxima rapidez); se incorporó el deber de motivar la respuesta de la empresa también cuando consiste en una propuesta alternativa (mientras que anteriormente solo se exigía razonar la respuesta negativa), y se introdujo una presunción a favor de la concesión de la medida solicitada, cuando la empresa no contesta en el plazo de quince días.

Pues bien, el examen de dichas modificaciones permite afirmar que ninguna de ellas resulta relevante en cuanto a la cuestión debatida en este pleito. Porque el factor decisivo en el que basa su argumentación el TS es el carácter preceptivo del proceso negociador, de donde se derivan las consecuencias jurídicas de su omisión; y esta obligatoriedad está presente en la ley tanto antes como después de la modificación de 2023. Consecuentemente, cabe afirmar que en la actualidad la omisión del procedimiento negociador produce como efecto la concesión del ajuste pretendido por la persona trabajadora, salvo que resulte irrazonable o desproporcionado, según la doctrina del TS contenida en la [sentencia analizada](#).

Nótese al respecto que la evolución experimentada por el derecho de adaptación desde su introducción a través de la [Ley orgánica 3/2007](#) hasta nuestros días ha avanzado, claramente, hacia la configuración de un auténtico derecho del que es titular la persona trabajadora, y por lo tanto hacia una limitación mayor de los poderes directivos de la empresa. En efecto, en la etapa inicial la posibilidad de llevar a cabo ajustes en la jornada estaba supeditada a lo dispuesto en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario; posteriormente se configuró como un derecho a solicitar la adaptación y a obtenerlo salvo razones objetivas que justificasen la negativa, y en la última redacción se ha dado un paso más, al establecer una presunción a favor de la adaptación cuando no se manifieste oposición motivada. En este pronunciamiento la Sala de lo Social tiene en cuenta todo este recorrido que ha transitado hacia la configuración de un auténtico derecho de que es titular el trabajador, entendiendo que viene a apoyar su resolución favorable al actor.

En otro orden de cosas, merece la pena resaltar también de esta resolución otro aspecto, relativo a la contradicción entre las sentencias recurrida y referencial.

La Sala de lo Social del TS incorpora un detallado análisis de la contradicción entre ellas, para estimar que efectivamente concurre identidad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones en las dos resoluciones y que ambas resultan discordantes. Se señala que en las dos sentencias, ante la petición de una adaptación de jornada por parte de la persona trabajadora, la empresa demandada omitió abrir un proceso negociador y que las respuestas judiciales obtenidas son diversas. La Sala de lo Social del TSJ de Asturias afirma que el rechazo empresarial a la propuesta del trabajador sin haber negociado conduce

a la aceptación de esta en sus propios términos; mientras que el TSJ de La Rioja expresa que a la omisión de dicho trámite no se anuda la estimación automática de la medida de adaptación pretendida.

Lo que llama la atención es que, pese a haber admitido el TS la identidad sustancial de hechos, existen notables diferencias en los respectivos sustratos fácticos de ambos litigios, las cuales tienen un peso innegable en cuanto a las soluciones opuestas aportadas por ambos TSJ.

En efecto, en la sentencia recurrida el TSJ de Asturias afirma que procede aceptar la propuesta del trabajador en sus propios términos, «que no exceden de los límites del derecho»; expresión que cabe interpretar como una alusión al carácter razonable de lo pedido, en relación con las necesidades de la persona y de la empresa. Mientras que en la sentencia de contraste, el TSJ de La Rioja aduce que «La falta de razonabilidad de la solicitud de adaptación de la demandante, aboca, sin necesidad de mayores consideraciones, a la desestimación del recurso», ya que «la adaptación de jornada solicitada [...] no resulta objetivamente más facilitadora, sino notoriamente más perturbadora, problemática y complicada para atender las responsabilidades familiares».

Todo ello permite poner en cuestión hasta qué punto la doctrina extraída de las dos sentencias de suplicación era realmente divergente, habida cuenta de que el TSJ de Asturias concede el ajuste pedido, dando a entender que es una petición razonable, y el TSJ de La Rioja lo deniega, aclarando que es una medida que no contribuye realmente a la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora solicitante y que por tanto está fuera de los límites de la razonabilidad.