
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Suarez Fernandez, Anna. *La presunción de aceptación en las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET) : análisis jurídico y práctico*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331964>

under the terms of the  license.



Universitat Autònoma
de Barcelona

Facultad de Derecho

TRABAJO FINAL DE GRADO

La presunción de aceptación en las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET): análisis jurídico y práctico

Autora:

Anna Suárez Fernández

Tutora:

Jessica Andrea Romero Fuentes

Titulación:

Grado en Relaciones Laborales

Curso académico:

2025 - 2026

RESUMEN

El presente trabajo analiza la presunción de aceptación derivada del silencio empresarial ante una solicitud de adaptación de jornada por conciliación, regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. A través de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial, se estudia la evolución del precepto desde su configuración inicial hasta las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto-ley 5/2023, que han reforzado significativamente las obligaciones empresariales y han introducido expresamente la presunción de concesión por silencio.

El trabajo examina el debate doctrinal sobre la naturaleza jurídica de dicha presunción y concluye que, pese a su calificación formal como *iuris tantum* a la luz del artículo 385.3 LEC, produce en la práctica efectos equivalentes a los de una presunción *iuris et de iure* en los supuestos de omisión total del proceso negociador, conforme a la doctrina fijada por la STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre. Asimismo, se identifican los principales vacíos normativos que persisten y se formulan propuestas de mejora orientadas a reforzar la seguridad jurídica y la efectividad real del derecho a la conciliación.

Palabras clave: conciliación familiar, adaptación de jornada, artículo 34.8 ET, silencio empresarial, presunción de aceptación.

ABSTRACT

This paper analyses the presumption of acceptance arising from an employer's silence in response to a request for working time adjustment on grounds of work-life balance, as regulated under Article 34.8 of the Spanish Workers' Statute. Through a normative, doctrinal and case-law analysis, the study examines the evolution of this provision from its original formulation to the reforms introduced by Royal Decree-Law 6/2019 and Royal Decree-Law 5/2023, which have significantly strengthened employers' obligations and expressly introduced a presumption of acceptance by silence.

The paper addresses the doctrinal debate on the legal nature of this presumption and concludes that, despite its formal classification as *iuris tantum* under Article 385.3 of the Civil Procedure Act, it produces effects equivalent in practice to those of an *iuris et de iure* presumption where the employer has wholly failed to engage in the mandatory negotiation process, as established by Supreme Court Judgment no. 825/2025 of 24 September. The paper further identifies the main regulatory gaps that remain and puts forward proposals aimed at strengthening legal certainty and the practical effectiveness of the right to work-life balance.

Keywords: work-life balance, working time adjustment, Article 34.8 Workers' Statute, employer's silence, presumption of acceptance, individual negotiation, *iuris tantum*, *iuris et de iure*.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutora académica, la profesora Jessica Romero Fuentes, por su orientación, seguimiento y apoyo a lo largo de la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado. Sus indicaciones, observaciones y disponibilidad han sido fundamentales para la correcta estructuración y desarrollo del presente trabajo.

Asimismo, me gustaría agradecer al conjunto del profesorado del Grado en Derecho por la formación recibida durante estos años, que ha contribuido de manera decisiva a la adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para la realización de este estudio.

Quiero hacer una mención especial a mi familia, por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión durante todo el periodo de elaboración del trabajo y, en general, a lo largo de toda mi etapa universitaria. Su respaldo ha sido esencial tanto en el plano académico como personal.

También agradezco a mis compañeros y amigos, por haber compartido este camino universitario, por su ayuda en los momentos de dificultad y por todas las experiencias vividas durante estos años de formación.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una forma u otra, han contribuido a que este trabajo haya podido realizarse.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Justificación y relevancia del tema
- 1.2. Objetivos y preguntas de investigación
- 1.3. Metodología
- 1.4. Limitaciones del trabajo

2. EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

- 2.1. Evolución histórica del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar en España
- 2.2. Marco normativo: Incorporación del derecho a la conciliación en el Estatuto de los Trabajadores
- 2.3. La influencia de la Ley Orgánica 3/2007 y su desarrollo posterior
- 2.4. Diferencias conceptuales: la adaptación de jornada y la reducción de jornada

3. EL ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: ESTRUCTURA Y ALCANCE ACTUAL

- 3.1. Origen, evolución y contenido del artículo 34.8 ET
- 3.2. Obligaciones empresariales y deber de negociación
- 3.3. La triple función del plazo de quince días en el artículo 34.8 ET
- 3.4. Modalidad procesal judicial aplicable (art. 139 LRJS)

4. LA PRESUNCIÓN DE ACEPTACIÓN POR SILENCIO EMPRESARIAL

- 4.1. Concepto general de presunción jurídica
- 4.2. Naturaleza de la presunción del art. 34.8 ET: debate doctrinal
- 4.3. *¿Presunción iuris tantum o iuris et de iure?*
- 4.4. Efectos jurídicos del silencio empresarial: ¿aceptación automática o relativa?
- 4.5. Impacto práctico en las relaciones laborales y en la tutela judicial
- 4.6. Configuración jurisprudencial y doctrinal de la presunción de aceptación

5. JURISPRUDENCIA Y APLICACIÓN PRÁCTICA

- 5.1. Análisis detallado de la STS 825/2025, de 24 de septiembre de 2025, en materia de conciliación
- 5.2. Otras resoluciones relevantes
- 5.3. Tendencias interpretativas en los tribunales laborales
- 5.4. Valoración crítica: coherencias e incoherencias jurisprudenciales

6. VALORACIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS DE MEJORA

La presunción de aceptación en las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET); análisis jurídico y práctico

- 6.1. Dificultades prácticas y vacíos normativos en la aplicación del artículo. 34.8 ET
- 6.2. Buenas prácticas empresariales para la prevención del conflicto
- 6.3. Propuestas de reforma y líneas de mejora

7. CONCLUSIONES

- 7.1. Síntesis de los resultados obtenidos
- 7.2. Naturaleza jurídica final de la presunción
- 7.3. Impacto en la conciliación familiar y laboral
- 7.4. Aportaciones personales y posibles líneas futuras de investigación

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA

La conciliación de la vida laboral y personal puede definirse como el conjunto de medidas jurídicas destinadas a permitir que la persona trabajadora compatibilice el desempeño de su actividad profesional con sus responsabilidades familiares y de cuidado. No se trata únicamente de una cuestión organizativa, sino de un verdadero derecho con fundamento constitucional en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 14 CE), en la protección de la familia (art. 39 CE) y en el derecho al trabajo en condiciones dignas (art. 35 CE). Dicha institución no responde, por tanto, solo a intereses individuales, sino que constituye un instrumento esencial para avanzar hacia un modelo laboral más igualitario y adaptado a las necesidades sociales actuales.

La progresiva incorporación de este derecho en el ordenamiento laboral responde a profundas transformaciones sociales, entre las que destacan la modificación de los modelos familiares, la generalización del doble ingreso en los hogares y la creciente visibilización de las necesidades de cuidado. Estos cambios han puesto de manifiesto la insuficiencia de las estructuras laborales tradicionales, basadas en un modelo de disponibilidad plena, impulsando una evolución normativa orientada a facilitar la compatibilidad entre trabajo y vida personal.

En este contexto se sitúa el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho de la persona trabajadora a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación. La configuración actual del precepto, especialmente tras las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto-ley 5/2023, ha reforzado significativamente su alcance, al imponer a la empresa un deber de negociación y establecer consecuencias jurídicas en caso de incumplimiento.

Entre estas, destaca la previsión de que la falta de respuesta empresarial en el plazo legalmente establecido determine la presunción de aceptación de la solicitud. Sin

embargo, la norma no delimita con precisión el alcance de esta presunción ni sus efectos jurídicos, lo que ha generado un intenso debate doctrinal y soluciones jurisprudenciales divergentes. La cuestión de si dicha presunción debe calificarse como *iuris tantum* o como *iuris et de iure*, así como la determinación de sus efectos en el plano material y procesal, constituye uno de los principales problemas interpretativos del precepto.

En consecuencia, la indeterminación de los efectos del silencio empresarial no constituye una mera cuestión técnica, sino un problema central para la efectividad del derecho a la conciliación, al incidir directamente en el equilibrio entre las facultades organizativas de la empresa y los derechos de las personas trabajadoras.

1.2. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

El objetivo general del presente trabajo es analizar la presunción de aceptación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, determinando su naturaleza jurídica, sus efectos y su aplicación en la práctica judicial.

Para la consecución de este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos: examinar la evolución normativa del derecho a la conciliación en España; analizar el contenido y alcance actual del artículo 34.8 ET tras sus últimas reformas; estudiar la doctrina científica y la jurisprudencia relevante en relación con el precepto; y determinar la naturaleza jurídica de la presunción derivada del silencio empresarial y sus consecuencias en el plano jurídico y práctico.

A partir de estos objetivos, el trabajo pretende dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación: ¿qué consecuencias jurídicas produce la falta de respuesta empresarial en el plazo previsto por el artículo 34.8 ET? ¿cómo han interpretado los tribunales este mecanismo y qué criterios pueden extraerse de la práctica judicial? ¿y en qué medida la regulación actual resulta suficiente para garantizar una protección efectiva del derecho a la conciliación?

1.3. METODOLOGÍA

La metodología empleada es de carácter jurídico y se articula en tres niveles de análisis complementarios: normativo, doctrinal y jurisprudencial.

En primer lugar, se realiza un análisis normativo centrado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa complementaria en materia de conciliación, con el fin de delimitar el contenido del derecho y su evolución reciente. Este análisis permite identificar los elementos estructurales del precepto, así como las principales cuestiones interpretativas que plantea su aplicación.

En segundo lugar, se lleva a cabo un análisis doctrinal mediante el estudio de la literatura científica especializada en Derecho del Trabajo, orientado a sistematizar los distintos enfoques teóricos existentes y a contextualizar el debate sobre la naturaleza jurídica de la presunción de aceptación. Este nivel de análisis resulta esencial para construir un marco conceptual que permita interpretar de forma coherente la norma.

En tercer lugar, se desarrolla un análisis jurisprudencial basado en resoluciones del Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia y los Juzgados de lo Social, con el objetivo de examinar la aplicación práctica del artículo 34.8 ET y los criterios utilizados por los tribunales para resolver los conflictos derivados de su ejercicio.

El estudio jurisprudencial se centra principalmente en el período comprendido entre 2019 y 2025 – sin perjuicio de referencias a resoluciones anteriores relevantes para la contextualización del derecho – por tratarse de la etapa posterior a las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 5/2023, lo que permite analizar la interpretación del precepto en su configuración más reciente. La selección de resoluciones responde a su relevancia para los problemas interpretativos identificados, especialmente en relación con el alcance del deber de negociación y los efectos del silencio empresarial.

La combinación de estos tres niveles de análisis permite ofrecer una visión integrada del derecho a la conciliación, conectando su formulación normativa, su interpretación doctrinal y su concreción en la práctica judicial.

1.4. LIMITACIONES DEL TRABAJO

El presente trabajo presenta algunas limitaciones derivadas de su enfoque y de la delimitación de su objeto de estudio. En particular, el análisis jurisprudencial se circunscribe a un período temporal concreto, lo que puede implicar la exclusión de resoluciones anteriores relevantes. No obstante, esta delimitación permite centrarse en la interpretación más reciente del artículo 34.8 ET tras su última reforma, favoreciendo la actualidad y utilidad práctica del análisis.

Asimismo, el trabajo adopta una perspectiva estrictamente jurídica, basada en el estudio de normas, doctrina y jurisprudencia, sin incorporar metodologías empíricas que permitan evaluar el impacto real de estas medidas en las condiciones laborales. Esta limitación abre posibles líneas de investigación futura orientadas a complementar el análisis jurídico con estudios de carácter sociolaboral.

Por último, debe tenerse en cuenta que la interpretación del artículo 34.8 ET se encuentra en un proceso de evolución constante, tanto por la reciente reforma normativa como por el desarrollo progresivo de la jurisprudencia, lo que implica que algunas de las conclusiones alcanzadas puedan ser matizadas por futuras resoluciones judiciales.

Estas limitaciones no desvirtúan el alcance del trabajo, sino que delimitan con precisión su objeto y contribuyen a definir su enfoque.

2. EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA

El reconocimiento del derecho a la conciliación en España es fruto de un proceso gradual de cambio en la forma de entender las relaciones laborales y el papel social y jurídico de las mujeres.¹ El Derecho del Trabajo se construyó inicialmente sobre la figura de un trabajador tipo masculino, ajeno a las responsabilidades familiares, reflejo de una división tradicional del trabajo en la que las mujeres quedaban relegadas al espacio doméstico.

En el ámbito internacional, diversas normas fueron decisivas en la consolidación del principio de igualdad²: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los Convenios núm. 100 y 111 de la OIT, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), que aportó una definición jurídica de la discriminación e introdujo la noción de las acciones positivas como instrumento corrector de las desigualdades estructurales. La distinción conceptual entre sexo biológico y género como categoría social, formulada por Stoller en 1968 y posteriormente incorporada por los movimientos feministas, permitió cuestionar la asignación tradicional de funciones y evidenciar el carácter estructural de la desigualdad de género.³

¹ Constitución Española de 1978, arts. 14 y 9.2, que consagran respectivamente el principio de igualdad y el mandato a los poderes públicos de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

² Organización Internacional del Trabajo, Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, y Convenio núm. 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, 1958.

³ El artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer define la discriminación contra la mujer como “*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales*”. En lo que se refiere a las medidas de acción positiva, el art. 4.1 CEDAW las define como “*medidas especiales de*

En el ámbito europeo, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de 1989 reconoció expresamente la necesidad de facilitar la conciliación⁴. Este reconocimiento se concretó en la Directiva 96/34/CE, relativa al permiso parental, cuya transposición al ordenamiento español se llevó a cabo mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Esta norma supuso un punto de inflexión al incorporar de forma expresa el concepto de conciliación -entendido como el conjunto de derechos y medidas que permiten compatibilizar la vida profesional con las responsabilidades familiares y personales, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres⁵- y ampliar el régimen de permisos, excedencias y suspensiones del contrato vinculados a responsabilidades familiares. El marco europeo vigente en la materia es hoy la Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Desde entonces, el derecho a la conciliación ha pasado de una lógica centrada en la protección de la maternidad a configurarse como un derecho conectado con la igualdad efectiva y con el principio de corresponsabilidad, que implica que la asunción de las responsabilidades familiares debe distribuirse de forma equitativa entre ambos progenitores, con independencia de su sexo. Sin embargo, como se analizará a lo largo de este trabajo, la mera evolución normativa no ha garantizado por sí sola una conciliación efectiva, lo que explica la persistencia de conflictos en su aplicación y la necesidad de una interpretación jurisprudencial coherente.

carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, precisando que no se considerarán discriminación en ninguna de sus formas.

⁴ Artículo 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; Estatuto de los Trabajadores, arts. 34, 37, 48, 48 bis; García-Calvente, M., *Conciliación de la vida laboral y familiar en España*, 2018; Torres, C., *Derecho del trabajo y conciliación*, 2020.

2.2. MARCO NORMATIVO: INCORPORACIÓN DEL DERECHO A LA CONCILIACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El fundamento constitucional de los derechos de conciliación se encuentra principalmente en el artículo 9.2 CE, que impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y en el artículo 14 CE, que consagra el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. En este sentido, los derechos de conciliación no nacen exclusivamente del vínculo laboral, sino que responden a derechos de ciudadanía que las personas trabajadoras ejercen también en el ámbito del trabajo.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)⁶ ha constituido el principal marco normativo para el reconocimiento y desarrollo de estos derechos, resultado de múltiples reformas que han ido incorporando tanto las nuevas demandas sociales como las exigencias del Derecho de la Unión Europea.

La incorporación de los derechos de conciliación en el ET ha atravesado distintas etapas. En un primer momento, la regulación se centró prioritariamente en la protección de la maternidad, en línea con la Directiva 92/85/CEE. Posteriormente, la Ley 39/1999 amplió este enfoque al introducir permisos para ambos progenitores y las excedencias por cuidado de familiares. En la actualidad, el ET contempla un conjunto más amplio de derechos: el artículo 34.8 ET reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de la jornada; el artículo 37 ET regula diversos permisos retribuidos; el artículo 48 ET establece la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, con dieciséis semanas para cada progenitor; y el artículo 48 bis, introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, regula el permiso parental para el cuidado de hijos menores de ocho años. A estas previsiones se añade la prohibición de

⁶ Este texto normativo constituye el principal objeto de análisis del presente trabajo, con especial atención al artículo 34.8, relativo al derecho de adaptación de jornada: *"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..."*.

discriminación del artículo 4.2.c) ET —incorporada también por el RDL 5/2023— que proscribe el trato desfavorable por el uso de estos derechos, y las garantías frente al despido de los artículos 53 y 55 ET, que califican como nulo el despido motivado por el ejercicio de derechos de conciliación.

Esta orientación proyecta una vertiente colectiva en la medida en que pretende impulsar una transformación de las relaciones laborales hacia modelos más compatibles con las necesidades personales y familiares de la plantilla⁷. No obstante, esta dimensión constitucional del derecho a la conciliación contrasta con las dificultades que persisten en su aplicación práctica, especialmente cuando el ejercicio individual del derecho choca con los intereses organizativos de la empresa.

2.3. LA INFLUENCIA DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007 Y SU DESARROLLO POSTERIOR

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007)⁸, supuso un hito en el impulso de los derechos de conciliación. Su aprobación fue más allá de una mera transposición de directivas comunitarias al configurar una norma marco orientada a hacer efectivo el principio de igualdad en todos los ámbitos. El artículo 14.8 LO 3/2007 establece entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, y el artículo 44.1⁹ configura los derechos de conciliación como derechos de titularidad individual orientados a favorecer una asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. La norma introdujo además el permiso de paternidad como derecho propio y exclusivo del padre, considerado uno de sus avances más innovadores por su

⁷ En este sentido, véase VALDÉS DAL-RÉ, F., «Conciliación de la vida laboral y familiar y responsabilidades familiares: una perspectiva jurídica», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2010; y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2022.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente artículos 14 y 44, que configuran el principio de corresponsabilidad y los derechos de conciliación como derechos individuales.

⁹ Art. 44.1 LO 3/2007: *"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio."*

finalidad de romper con la identificación tradicional entre conciliación y maternidad¹⁰.

No obstante, sus limitaciones se evidenciaron con relativa rapidez: las mujeres continuaron asumiendo mayoritariamente las reducciones de jornada y las excedencias, perpetuando brechas salariales y dificultades de promoción profesional¹¹. En este contexto, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, introdujo una reforma de gran calado al equiparar progresivamente los permisos por nacimiento para ambos progenitores hasta alcanzar las dieciséis semanas, con seis de carácter obligatorio e intransferible para cada uno. Además, redujo el umbral de obligatoriedad de los planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. Por último, el Real Decreto-ley 5/2023 completó este marco mediante la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, introduciendo el permiso parental, ampliando los permisos por cuidado de familiares y estableciendo la prohibición expresa de discriminación por ejercicio de derechos de conciliación. Este desarrollo normativo progresivo pone de manifiesto la apuesta sostenida del legislador por reforzar estos derechos; sin embargo, la acumulación de reformas no ha resuelto el problema de fondo que centra este trabajo: la indeterminación en los efectos del silencio empresarial ante una solicitud de adaptación de jornada.

2.4. DIFERENCIAS CONCEPTUALES: LA ADAPTACIÓN DE JORNADA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA

El Derecho del Trabajo español prevé dos herramientas diferentes para contribuir a la conciliación en relación con el tiempo de trabajo: la reducción de jornada por guarda legal, regulada en el artículo 37.6 ET, y la adaptación de jornada, establecida en el artículo 34.8 ET. Pese a que ambas persiguen un fin similar, el régimen jurídico aplicable responde a preceptos distintos y produce resultados que en modo

¹⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

¹¹ En este sentido, GONZÁLEZ GARCÍA, S., «Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 487, 2025, pp. 78-103; y GUILLÉN RODRÍGUEZ, A.M., MORENO-MANZANARO GARCÍA, N. y GONZÁLEZ BEGEGA, S., «Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea», *Documentación Social*, núm. 154, 2009, pp. 119-138.

alguno son equiparables. La confusión entre ambos instrumentos ha dado lugar a conflictos relevantes en la práctica, como ilustra la STS 983/2023, de 21 de noviembre, por lo que resulta necesario delimitar con claridad su contenido y sus límites.

La reducción de jornada por guarda legal, regulada en el artículo 37.6 ET¹², reconoce a quien tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o a una persona con discapacidad el derecho a reducir su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración. Su concreción horaria queda, en principio, en manos de la persona trabajadora, pero siempre dentro de la jornada ordinaria. La reducción opera sobre el *quantum* del tiempo de trabajo, no sobre su organización¹³.

La adaptación de jornada, por su parte, se regula en el artículo 34.8 ET, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019. Este precepto reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación —que puede incluir el trabajo a distancia— para hacer efectivo su derecho a la conciliación. A diferencia de la reducción, la adaptación no implica necesariamente una disminución del tiempo de trabajo ni una merma salarial, sino una reorganización de su distribución o modalidad. Su objeto es, por tanto, más amplio: puede comprender el cambio de turno, la conversión de jornada partida en continua, la modificación del horario de entrada y salida o el paso de un sistema de turnos rotatorios a un turno fijo¹⁴.

¹² Art. 37.6 ET: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella [...]"

¹³ Esta interpretación encuentra fundamento en la STS núm. 983/2023, de 21 de noviembre (Rec. 3576/2020), que fija doctrina al declarar que el art. 37.6 ET permite reducir horas dentro de la jornada ordinaria pero no alterar su estructura u organización. En la misma línea doctrinal, AGUSTÍ JULÀ, J., *El tiempo de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 198.

¹⁴ Sobre el alcance de la adaptación de jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, véase ROJO TORRECILLA, E., «Interpretación integradora del art. 34.8 ET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2021; y la doctrina general sobre ordenación del tiempo de trabajo en SEMPERE NAVARRO, A.V. (dir.), *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, ed. vigente. En el plano

La distinción tiene consecuencias prácticas de primer orden. La STS 983/2023, de 21 de noviembre (Rec. 3576/2020), fijó doctrina al resolver el caso de una trabajadora en turnos rotatorios que, tras reincorporarse de una excedencia, solicitó reducción de jornada a cuatro horas en turno fijo de mañana. La empresa aceptó la reducción pero denegó el cambio de turno. El Tribunal Supremo dio la razón a la empresa: el artículo 37.6 ET permite trabajar menos horas, pero no modificar el sistema de turnos, pues ello supone una alteración de la jornada ordinaria que excede el ámbito de este precepto.¹⁵ Si la trabajadora pretendía el cambio de turno, el cauce adecuado habría sido el artículo 34.8 ET. Esta interpretación encontró además respaldo en el TJUE, que en el asunto Ortiz Mesonero¹⁶ declaró que la normativa española no vulnera el Derecho comunitario al exigir que la reducción de jornada se ejerza dentro de la jornada ordinaria.

En definitiva, la reducción opera como derecho de ejercicio directo dentro de la jornada existente; la adaptación, en cambio, abre un período de negociación —de hasta quince días según el artículo 34.8 ET— en el que la empresa puede oponer razones organizativas motivadas. Conocer esta distinción resulta indispensable para comprender el régimen jurídico que se analiza en los capítulos siguientes.

jurisprudencial, la STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre (Rec. 917/2024), afirma el carácter amplio del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET en comparación con la reducción de jornada del art. 37.6 ET.

¹⁵ La distinción entre ambas figuras fue precisada por la STS núm. 983/2023, de 21 de noviembre (Rec. 3576/2020), que, apoyándose en la doctrina establecida por la STJUE de 18 de septiembre de 2019, asunto C-366/18, Ortiz Mesonero, declaró que la reducción de jornada del artículo 37.6 ET permite disminuir el tiempo de trabajo dentro de la jornada ordinaria, pero no alterar unilateralmente el sistema de turnos, por corresponder esta posibilidad al cauce específico del artículo 34.8 ET.

¹⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de septiembre de 2019, asunto C-366/18, Ortiz Mesonero, relativa a la compatibilidad entre reducción de jornada y organización del tiempo de trabajo en el marco de la conciliación.

3. EL ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: ESTRUCTURA Y ALCANCE ACTUAL

3.1. ORIGEN, EVOLUCIÓN Y CONTENIDO DEL ARTÍCULO 34.8 ET

La Ley Orgánica 3/2007 incorporó al ET el derecho a adaptar la jornada por motivos de conciliación. No obstante, esa primera redacción tenía un alcance muy limitado: su ejercicio dependía de lo pactado en convenio colectivo o, en su defecto, de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En la práctica, en ausencia de previsión convencional, la efectividad del derecho podía verse significativamente condicionada. En este sentido, el derecho se configuraba formalmente, aunque su efectividad quedaba condicionada al marco convencional o al acuerdo entre las partes¹⁷.

El Real Decreto-ley 6/2019 supuso una transformación sustancial en una doble dirección. Por una parte, amplió el contenido material del derecho, que dejó de limitarse a la duración y distribución de la jornada para comprender también la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia. Por otra, introdujo por primera vez un procedimiento obligatorio de negociación individual, con un plazo máximo de treinta días en defecto de previsión convencional, al término del cual la empresa debía comunicar por escrito su aceptación, una propuesta alternativa o su negativa motivada¹⁸.

¹⁷ STS núm. 983/2023, de 21 de noviembre (Rec. 3576/2020), FJ 3.º. El Tribunal Supremo declara que el artículo 37.6 ET permite al trabajador reducir su jornada dentro de la jornada ordinaria, pero no alterar elementos estructurales de su organización, como el sistema de turnos. En el mismo sentido, STJUE, Sentencia de 18 de septiembre de 2019, Asunto C-366/18, Ortiz Mesonero, que declaró que la normativa española no vulnera el Derecho comunitario al exigir que la reducción de jornada se ejerza dentro de la jornada ordinaria.

¹⁸ La redacción introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establecía un plazo de treinta días para el proceso negociador y exigía respuesta motivada a la empresa, pero no incluía cláusula alguna que previera expresamente la presunción de concesión por silencio. Véase asimismo ROJO TORRECILLA, E., «Interpretación integradora del art. 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar», Revista de Jurisprudencia Laboral, núm.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 5/2023 reforzó este régimen al reducir el plazo de negociación a quince días, incorporar expresamente la presunción de aceptación en caso de falta de oposición motivada y ampliar el ámbito subjetivo del derecho a otros supuestos de cuidado familiar¹⁹.

La STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre (Rec. 917/2024) ha destacado que esta evolución normativa refleja el tránsito desde un modelo condicionado en gran medida por la negociación colectiva hacia otro en el que el deber empresarial de negociación adquiere autonomía propia y consecuencias jurídicas específicas en caso de incumplimiento.

En su redacción vigente, el artículo 34.8 ET configura un derecho de adaptación de la jornada con un alcance amplio y un régimen propio de ejercicio y control. El precepto condiciona su reconocimiento a un juicio de razonabilidad y proporcionalidad que actúa en doble dirección: delimita lo que puede solicitar la persona trabajadora y, al mismo tiempo, obliga a la empresa a justificar de forma concreta cualquier negativa. La denegación de una solicitud razonable y proporcionada²⁰ sin acreditar necesidades organizativas o productivas reales puede constituir, por tanto, un incumplimiento del artículo 34.8 ET en los términos exigidos por el propio precepto²¹. Desde el punto de vista subjetivo, el derecho corresponde con carácter general a todas las personas trabajadoras; existe una regla específica para quienes tengan hijos, permitiendo su ejercicio hasta que estos cumplan doce años, y puede solicitarse también para atender a otras personas familiares dependientes o personas convivientes que no puedan valerse por sí mismas.

6, 2021, quien advertía que la ausencia de esa previsión expresa generaba inseguridad jurídica sobre los efectos del silencio empresarial.

¹⁹ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que introduce la cláusula de presunción de concesión por falta de oposición motivada expresa en el plazo de quince días, en desarrollo del art. 9.2 de la Directiva (UE) 2019/1158, que dispone que «los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores».

²⁰ Sobre la proyección del art. 14 CE en materia de conciliación, véase la doctrina constitucional sobre igualdad en el ámbito laboral y su conexión con los derechos de conciliación.

²¹ En este sentido, STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre (Rec. 917/2024), FJ 5.º; y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2022, p. 318. Véase asimismo CABERO MORÁN, E., «Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados», *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, LA LEY 2095/2025.

En cuanto al contenido material, la jurisprudencia ha interpretado el derecho de manera amplia. El TSJ de Galicia llegó a extender el concepto de forma de prestación hasta incluir el traslado a un centro de trabajo en distinta localidad cuando ese cambio resultaba necesario para conciliar la vida familiar²², lo que pone de manifiesto que el artículo 34.8 ET puede presentar un ámbito de aplicación considerablemente más amplio que el de la reducción de jornada del artículo 37.6 ET.

El procedimiento se articula en dos niveles según exista o no regulación en el convenio colectivo. Si el convenio establece condiciones de ejercicio con criterios que garanticen la ausencia de discriminación, serán estas las aplicables. En su defecto, la empresa debe abrir un proceso de negociación individual que ha de desarrollarse en un plazo máximo de quince días, transcurrido el cual deberá responder por escrito, pudiendo aceptar la solicitud, formular una propuesta alternativa o denegarla de forma motivada. La ausencia de respuesta motivada en plazo puede activar la presunción legal de concesión de la adaptación solicitada, con las consecuencias jurídicas que ello conlleva, tal y como se analizará en el capítulo siguiente.

3.2. OBLIGACIONES EMPRESARIALES Y DEBER DE NEGOCIACIÓN

Un elemento central del artículo 34.8 ET es el alcance real de la obligación de negociar que recae sobre la empresa. El Tribunal Supremo ha precisado que la apertura del proceso negociador constituye un trámite imperativo²³, no un trámite meramente formal²⁴. Negociar significa abrir un debate real orientado a buscar una

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, rec. 335/2021, de 25 de mayo de 2021.

²³ STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre (Rec. 917/2024), FJ 5.º, punto 12, donde la Sala declara expresamente que la apertura del proceso negociador constituye un trámite imperativo integrante del propio derecho a la adaptación de jornada, sin que la empresa pueda sustituirlo por una respuesta denegatoria directa.

²⁴ En el mismo sentido, ROJO TORRECILLA, E., «Interpretación integradora del art. 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2021, quien subraya que el deber de negociación impone a la empresa una actuación real y efectiva, y no una mera formalidad procedimental susceptible de ser eludida mediante una denegación motivada sin previo intercambio de propuestas.

solución que atienda las necesidades de conciliación de la persona trabajadora sin causar un perjuicio desproporcionado a la organización empresarial. No basta con comunicar una negativa, por motivada que sea, si no ha existido previamente esa negociación efectiva: la denegación directa de la solicitud sin apertura del proceso negociador puede suponer una vulneración del deber de buena fe negocial en materia de derechos de conciliación, en función de las circunstancias del caso²⁵.

En cuanto a las exigencias concretas de la buena fe negocial, la obligación vincula a ambas partes: la persona trabajadora debe motivar su solicitud de manera adecuada, y la empresa debe responder con seriedad, exponiendo razones justificadas para cualquier negativa. La persona trabajadora, con carácter general, debe acreditar que existe una necesidad de cuidado reconocida por la norma y que esa necesidad colisiona con su actual tiempo o forma de trabajo, sin que esté obligada a demostrar que ha agotado otras alternativas ni a justificar por qué el otro progenitor no puede asumir el cuidado²⁶.

Corresponde a la empresa justificar, con razones objetivas, que la adaptación solicitada resulta organizativamente inviable o desproporcionada en atención a las circunstancias del caso; las alegaciones genéricas pueden resultar insuficientes a efectos de cumplir el estándar de motivación exigido por la jurisprudencia. En este sentido, ha venido aplicando como parámetro de control el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad²⁷, lo que implica, respectivamente, que la medida denegatoria sea adecuada para proteger el interés organizativo alegado, que

²⁵ La Sala precisa que la denegación directa sin apertura del proceso negociador no puede resultar jurídicamente neutra, al incidir en la dimensión constitucional del derecho a la conciliación reconocida en los arts. 14 y 39 CE. En el mismo sentido, CABERO MORÁN, E., «Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos», *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, LA LEY 2095/2025.

²⁶ En su FJ 5º, la Sala delimita las cargas que corresponden a cada parte en el marco del proceso negociador: a la persona trabajadora le basta con acreditar la necesidad de cuidado y su colisión con la jornada actual, sin que deba justificar el agotamiento de otras alternativas ni la imposibilidad de que el otro progenitor asuma el cuidado. En el mismo sentido, LOUSADA AROCHENA, J. F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 312.

²⁷ El triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad como parámetro de control de las decisiones empresariales en materia de conciliación ha sido aplicado por la jurisprudencia social con fundamento en la doctrina constitucional sobre restricción de derechos fundamentales. Véase STC núm. 26/2011, de 14 de marzo, FJ 5º, y STC núm. 3/2007, de 15 de enero, FJ 6º; y, en el plano laboral, MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2022, p. 318.

no exista una alternativa menos restrictiva que permita atender ese interés sin menoscabar el derecho de la persona trabajadora, y que el sacrificio impuesto a esta no resulte desmesurado en relación con el beneficio obtenido por la empresa.

El incumplimiento de estas obligaciones no queda sin respuesta jurídica. El Tribunal Supremo interpreta que, cuando la empresa omite por completo el proceso negociador y la persona trabajadora impugna judicialmente la negativa, dicha omisión no puede resultar jurídicamente neutra. No obstante, admite de forma excepcional un control judicial de la solicitud cuando esta resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

Esta interpretación, sin embargo, plantea un debate doctrinal, ya que el tenor literal del artículo 34.8 ET, en su redacción vigente, no establece expresamente límites a la presunción de aceptación derivada de la falta de oposición motivada en plazo. Precisamente por ello, la delimitación del alcance real de esta presunción constituye una de las principales cuestiones interpretativas del precepto.

3.3. LA TRIPLE FUNCIÓN DEL PLAZO DE QUINCE DÍAS EN EL ARTÍCULO 34.8 ET

El plazo de quince días dentro del cual debe desarrollarse el proceso de negociación individual es uno de los elementos más característicos del régimen jurídico del artículo 34.8 ET. Su significado va más allá de ser un simple límite temporal: está íntimamente vinculado a la presunción de concesión, de modo que si la empresa no formula oposición motivada expresa dentro de ese período, la ley entiende concedida la adaptación solicitada. Esta consecuencia —denominada por la doctrina silencio positivo o consentimiento tácito empresarial, en referencia al efecto jurídico derivado de la falta de oposición expresa en plazo— convierte el incumplimiento del deber de negociación en efectos que pueden producir efectos jurídicos equivalentes a una aceptación de la solicitud por parte de la persona trabajadora²⁸.

²⁸ Sobre la caracterización doctrinal del silencio positivo o consentimiento tácito empresarial en el art. 34.8 ET, véase SEMPERE NAVARRO, A. V., «Conciliación, adaptación de jornada y silencio

El Tribunal Supremo, en la referida sentencia núm. 825/2025 ha precisado que no basta con cualquier comunicación escrita: es necesario que la empresa despliegue en su respuesta la motivación completa de su oposición, aclarando qué circunstancias impiden concretamente la modificación solicitada. Las deficiencias de esa respuesta no pueden subsanarse posteriormente, ni mediante prueba practicada en el acto del juicio ni mediante un ofrecimiento tardío. Asimismo, el TSJ de Asturias, en la decisión confirmada por el Supremo en la sentencia que comentamos, condenó a la empresa al abono de una indemnización de 7.501 euros por daños y perjuicios, calificando el incumplimiento del deber de negociación como lesión del derecho fundamental a la igualdad reconocido en el artículo 14 CE²⁹.

A nuestro entender, la finalidad del plazo es, en definitiva, triple. Para la persona trabajadora, garantiza una respuesta motivada en un tiempo razonable. Para la empresa, define con claridad el marco temporal dentro del cual debe negociar, decidir y comunicar. Y para el sistema jurídico en su conjunto, opera como mecanismo de incentivo al cumplimiento: la falta de negociación o de oposición motivada en el plazo puede determinar la activación de la presunción legal de concesión de la adaptación solicitada. Esta triple funcionalidad hace que la determinación de la naturaleza jurídica de la presunción resultante adquiera gran importancia práctica, como se analiza en el capítulo cuarto.

empresarial», *Aranzadi Social*, núm. 4, 2020, pp. 11-20; y MUÑOZ MOLINA, J., «Adaptación de jornada y negociación individual», *Temas Laborales*, núm. 158, 2021, pp. 75-98, quienes analizan los efectos jurídicos derivados de la falta de oposición empresarial expresa en plazo y debaten su encuadramiento en las categorías de presunción y ficción legal.

²⁹ TSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia núm. 1605/2023, de 28 de noviembre (Rec. 1335/2023), que revocó la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo de 31 de julio de 2023 (Proc. 301/2023). La admisión parcial del recurso de casación se produjo por Auto de la Sala de 3 de diciembre de 2024 (ATS 14994/2024), que inadmitió los motivos primero y tercero y admitió únicamente el segundo, referido a las consecuencias del incumplimiento del proceso negociador. La sentencia de contraste es TSJ de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia núm. 187/2020, de 26 de noviembre (Rec. 141/2020).

3.4. MODALIDAD PROCESAL JUDICIAL APLICABLE (ART. 139 LRJS)

Cuando la empresa y la persona trabajadora no alcanzan un acuerdo, las controversias derivadas del artículo 34.8 ET se sustancian judicialmente a través del procedimiento especial previsto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social³⁰. Su configuración legal responde a la finalidad de proporcionar una tutela especialmente ágil en materia de conciliación, aunque en la práctica judicial esa celeridad no siempre se materializa con la intensidad prevista por la norma.

La persona trabajadora dispone de veinte días hábiles para presentar la demanda, contados desde que la empresa comunica su negativa. La determinación del inicio del plazo ha generado debate cuando la empresa no emite respuesta expresa: la doctrina mayoritaria sostiene que, sin una comunicación clara y motivada de la negativa, no debe considerarse iniciado el cómputo de la caducidad, pues la acción de la persona trabajadora no puede presuponer una oposición tácita³¹. En el supuesto de silencio total, la presunción de concesión puede operar a favor de la persona trabajadora, pero no le priva de su derecho a acudir a la jurisdicción social para obtener un pronunciamiento declarativo que garantice la efectividad de la adaptación³². Esta interpretación es coherente con la finalidad tuitiva del precepto³³ y evita que el silencio empresarial produzca efectos desfavorables para la persona trabajadora.

³⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011. El art. 139 LRJS establece el procedimiento especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

³¹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *Los permisos laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, ed. vigente; y MERCADER UGUINA, J.R., *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, en relación con la configuración del proceso de conciliación y su interacción con el cómputo de plazos.

³² LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014; y doctrina general sobre la efectividad de los derechos de conciliación y el principio pro operario en la interpretación del silencio empresarial.

³³ La finalidad tuitiva hace referencia al carácter protector del ordenamiento laboral respecto de la parte más débil de la relación laboral, esto es, la persona trabajadora. En materia de conciliación, esta función tuitiva se manifiesta en la interpretación favorable al ejercicio del derecho cuando existen dudas sobre el alcance de las obligaciones empresariales.

A la pretensión principal puede acumularse la acción de daños y perjuicios derivados de la negativa, pudiendo la empresa exonerarse de esta indemnización si acredita haber dado cumplimiento provisional a la medida propuesta por la persona trabajadora, lo que actúa como incentivo al cumplimiento voluntario antes de que recaiga sentencia. De acuerdo con la norma, el procedimiento es urgente y preferente: el juicio debe señalarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda y la sentencia debe dictarse en el plazo de tres días. El pronunciamiento sobre la adaptación de jornada es ejecutivo desde que se dicta, aunque se interponga recurso de suplicación contra el pronunciamiento indemnizatorio.

En materia de indemnización, la jurisprudencia ha admitido como criterio orientativo la referencia a las sanciones previstas en la LISOS. La STS núm. 825/2025 confirmó la indemnización de 7.501 euros fijada por el tribunal de suplicación, cuantía correspondiente al grado mínimo de la infracción muy grave tipificada en el artículo 8.12 LISOS³⁴, razonando que la sola privación del proceso negociador genera por sí misma un perjuicio indemnizable.

En definitiva, el procedimiento del artículo 139 LRJS constituye un instrumento procesal específicamente diseñado para reforzar la protección del derecho reconocido en el artículo 34.8 ET, si bien su eficacia práctica depende en gran medida de la rapidez con que los órganos judiciales puedan dar respuesta a este tipo de conflictos.

³⁴ Artículo 8.12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000): «Son infracciones muy graves: [...] 12. La transgresión de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.»

4. LA PRESUNCIÓN DE ACEPTACIÓN POR SILENCIO EMPRESARIAL

4.1. CONCEPTO GENERAL DE PRESUNCIÓN JURÍDICA

El análisis de la presunción de aceptación derivada del silencio empresarial exige partir de la noción técnica de presunción jurídica. En sentido estricto, la presunción puede definirse como aquel razonamiento en virtud del cual, a partir de un hecho conocido y probado —denominado hecho base o hecho indicio—, el ordenamiento jurídico o el juez concluye la existencia de otro hecho —el hecho presunto—, merced al nexo lógico o normativo que los une³⁵. La regulación positiva de las presunciones se contiene, tras la derogación de los artículos 1249 a 1253 del Código Civil, en los artículos 385 y 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Concretamente, el artículo 385 LEC dispone que las presunciones legales dispensan de la prueba del hecho presunto a la parte favorecida y que, salvo que la ley expresamente lo prohíba, la parte perjudicada puede practicar prueba en contrario para desvirtuarlas³⁶.

La clasificación más relevante para el presente trabajo es la que distingue entre presunciones *iuris tantum* e *iuris et de iure*. Las primeras admiten prueba en contrario: establecido el hecho base, el hecho presunto se tiene por cierto salvo que la parte perjudicada logre acreditar que en el caso concreto el resultado habitual no

³⁵ En este sentido, MONTERO AROCA, J., *La prueba en el proceso civil*, 8.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor, 2016, p. 187; y PICÓ I JUNOY, J., *La prueba en el proceso civil*, Atelier, Barcelona, 2020, pp. 231–233; y MUÑOZ SABATÉ, L., *Fundamentos de prueba judicial civil LEC 1/2000*, Bosch, Barcelona, 2001, pp. 319–322. Véase asimismo la definición recogida en el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española (dpej.rae.es), voz “presunción”: “en Derecho procesal, deducción de un hecho que se desconoce a partir de hechos probados, por la conexión que existe entre el primero y los segundos”.

³⁶ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. BOE núm. 7, de 8 de enero de 2000. El artículo 385.1 LEC establece: “Las presunciones que la ley establece dispensan de la prueba del hecho presunto a la parte a la que este hecho favorezca. Tales presunciones solo son admisibles cuando la certeza del hecho indicio del que parte la presunción haya sido probada o admitida”. La Exposición de Motivos de la LEC, apdo. XI, justifica la reubicación de las presunciones en sede procesal al considerarlas reglas sobre la prueba y no normas sustantivas de Derecho Civil, superando así el criterio sistemático del Código Civil de 1889 que las incluía en su articulado.

se ha producido. Las segundas no admiten prueba en contrario: una vez acreditado el hecho base, el hecho presunto se tiene por cierto de manera absoluta. El artículo 385.3 LEC reserva esta última modalidad a los supuestos en que la propia ley prohíba expresamente la prueba contraria, estableciendo así la regla general de que las presunciones legales son *iuris tantum*, y solo por excepción expresa *iuris et de iure*³⁷. Esta distinción resulta decisiva para determinar el alcance real de la presunción de aceptación del artículo 34.8 ET: si la presunción admite prueba en contrario, el incentivo al cumplimiento del deber de negociación se debilita considerablemente; si opera de forma irrefragable, la empresa que no responde en plazo queda vinculada sin posibilidad de oponerse posteriormente. De tal manera, si el artículo 34.8 ET no contiene una prohibición expresa de prueba en contrario, lo que, a la luz de la regla general del artículo 385.3 LEC, ello conduciría a calificarla provisionalmente a calificarla como *iuris tantum*. Sin embargo, como se argumentará en los epígrafes siguientes, los efectos prácticos que la jurisprudencia extrae del precepto cuestionan que esta calificación sea suficiente para garantizar la efectividad del derecho³⁸.

4.2. NATURALEZA DE LA PRESUNCIÓN DEL ART. 34.8 ET: DEBATE DOCTRINAL

Una vez delimitada la noción general de presunción jurídica, resulta necesario determinar cuál es la naturaleza exacta del mecanismo que el artículo 34.8 ET introduce para el supuesto de silencio empresarial. La cuestión dista de estar resuelta en la doctrina iuslaboralista, que ha ofrecido al menos tres lecturas distintas: la de quienes lo califican como una genuina presunción legal, la de

³⁷ Art. 385.3 LEC: "Las presunciones establecidas por la ley admitirán la prueba en contrario, salvo en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba". La doctrina es conteste en que la presunción *iuris et de iure* constituye la excepción y solo opera cuando la ley la prevé expresamente. Véase, entre otros, MONTERO AROCA, J., *op. cit.*, pp. 193-195; y PICÓ I JUNOY, J., *La prueba en el proceso civil*, Atelier, Barcelona, 2020, pp. 233-235.

³⁸ La cuestión ha sido apuntada, aunque sin resolverla de forma sistemática, por SEMPÉRRE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *Los permisos laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pp. 212-214, en cuya obra los autores advierten que la ausencia de prohibición expresa de prueba contraria en el precepto no implica necesariamente que la presunción admita desvirtuar sus efectos una vez consumado el silencio empresarial, habida cuenta de la función tuitiva del precepto y de la necesidad de garantizar la efectividad real del derecho a la conciliación. El debate sobre esta cuestión se aborda de forma específica en los epígrafes 4.2 y 4.3 del presente trabajo.

quienes ven en él una ficción jurídica y la de quienes lo aproximan a la figura del consentimiento tácito³⁹.

La primera posición, que a nuestro juicio puede considerarse mayoritaria en la doctrina, sostiene que el precepto establece una verdadera presunción legal⁴⁰. El hecho base es la inactividad empresarial durante el plazo de quince días; el hecho presunto, la aceptación de la adaptación solicitada. El nexo entre ambos lo establece directamente la ley, que valora el silencio como equivalente funcional de una respuesta afirmativa⁴¹. Esta posición se apoya en la estructura del propio precepto, que no afirma que la adaptación quede automáticamente concedida en términos absolutos, sino que genera un resultado presunto que puede, en principio, ser objeto de debate jurídico posterior.

La segunda posición sostiene que el mecanismo del artículo 34.8 ET es, en realidad, una *ficción legal* y no una presunción en sentido técnico⁴². La razón fundamental es que la noción de presunción requiere un hecho indicio que, mediante un nexo lógico o de experiencia, permita inferir un hecho presunto; sin embargo, el silencio no constituye en sí mismo un acto jurídico de voluntad, sino su ausencia, por lo que la ley no infiere de él una voluntad real de aceptar, sino que directamente imputa al

³⁹ Sobre la pluralidad de calificaciones doctrinales del mecanismo del art. 34.8 ET, véase SEMPERE NAVARRO, A.V., "Conciliación, adaptación de jornada y silencio empresarial", *Aranzadi Social*, núm. 4, 2020, pp. 11-20; y MUÑOZ MOLINA, J., "Adaptación de jornada y negociación individual", *Temas Laborales*, núm. 158, 2021, pp. 75-98.

⁴⁰ En este sentido, AGUSTÍ JULÀ, J., *El tiempo de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, p. 198, quien califica el silencio empresarial del art. 34.8 ET como "presunción legal de aceptación" y lo encuadra en la categoría del art. 385.1 LEC. En la misma línea, SEMPERE NAVARRO, A.V., "Conciliación, adaptación de jornada y silencio empresarial", *Aranzadi Social*, núm. 4, 2020, pp. 12-14.

⁴¹ En este sentido, se ha señalado que el artículo 34.8 ET configura un supuesto de silencio positivo empresarial, en el que la falta de respuesta en plazo opera como una aceptación presunta de la solicitud de adaptación, al atribuir la ley al silencio el valor de una manifestación de voluntad favorable (AGUSTÍ MARAGALL, J., *La adaptación de la jornada por motivos de conciliación tras el RDL 5/2023*, 2023).

⁴² Sobre la noción de ficción jurídica como mecanismo que opera con independencia de la realidad empírica, véase DE CASTRO Y BRAVO, F., *Derecho Civil de España*, tomo I, Civitas, Madrid, 1984 (reimpr.), pp. 416-418, donde se precisa que la ficción opera independientemente de cualquier dato real o empírico, sustituyendo la realidad por un resultado normativo predeterminado. En el ámbito laboral, la observación crítica sobre la calificación del silencio como hecho base es apuntada por MUÑOZ MOLINA, J., "Adaptación de jornada y negociación individual", *Temas Laborales*, núm. 158, 2021, p. 87.

empresario el resultado de la aceptación⁴³. La ficción opera prescindiendo de si existe o no esa voluntad, sustituyendo la realidad por un resultado normativo. Así, se ha señalado que calificar el silencio como “hecho base” de una presunción es forzar las categorías procesales, pues el silencio difícilmente puede operar como hecho indicio en sentido estricto a partir de la cual quepa inferir ningún dato sobre la voluntad real del empresario.

La tercera posición aproxima la figura al *consentimiento tácito* del Derecho privado. No obstante, esta asimilación resulta problemática en el ámbito laboral: la construcción del consentimiento tácito exige circunstancias que permitan inferir una voluntad, mientras que en el artículo 34.8 ET la consecuencia jurídica se produce por el mero transcurso del plazo, con absoluta independencia de si la omisión empresarial es deliberada, negligente o debida a una circunstancia sobrevenida.⁴⁴

A efectos del presente trabajo, sostenemos que el mecanismo combina elementos propios de las presunciones y de las ficciones, lo que explica en buena medida la controversia jurisprudencial que su aplicación ha generado y que se analiza en los epígrafes siguientes.⁴⁵

⁴³ La presunción exige la existencia de un hecho base o indicio del que, mediante un enlace lógico o de experiencia, se deduce el hecho presunto, conforme a la construcción clásica de la teoría de la prueba (MONTERO AROCA, J., *La prueba en el proceso civil*, Tirant lo Blanch).

⁴⁴ El art. 1262 CC, en su redacción vigente, establece que el consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato. Sobre el silencio como forma de consentimiento en el Derecho privado español, véase DíEZ-PICAZO, L. y GULLÓN BALLESTEROS, A., *Sistema de Derecho Civil*, vol. II, 12.ª ed., Tecnos, Madrid, 2018, p. 63: “el silencio vale como declaración de voluntad cuando la ley así lo establece o cuando, en virtud de las circunstancias, la abstención resulta inequívocamente demostrativa de una voluntad determinada”. En el ámbito del art. 34.8 ET, la dificultad de esta asimilación es subrayada por LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, p. 312.

⁴⁵ En esta línea, GONZÁLEZ GARCÍA, S., *op. cit.*, p. 93, apunta que los mecanismos de garantía del art. 34.8 ET responden a una lógica que no encaja plenamente en las categorías clásicas, lo que es coherente con la concepción híbrida que aquí sostenemos. En sentido convergente, aunque sin llegar a sistematizar esta calificación híbrida, MUÑOZ MOLINA, J., *op. cit.*, p. 87, y SEMPERE NAVARRO, A.V., *op. cit.*, pp. 12-14, apuntan a las dificultades de encuadrar el mecanismo del art. 34.8 ET en las categorías procesales clásicas.

4.3. ¿PRESUNCIÓN IURIS TANTUM O IURIS ET DE IURE?

El debate sobre la naturaleza de la presunción constituye el núcleo dogmático del presente capítulo. El punto de partida normativo es el artículo 385.3 LEC: dado que el artículo 34.8 ET no contiene ninguna cláusula expresa que excluya la prueba en contrario⁴⁶, un sector de la doctrina, desde una lectura estrictamente formalista, concluye que la presunción es *iuris tantum*, y que, por tanto, la empresa podría desvirtuarla en sede judicial aportando prueba de razones organizativas que justificaran la denegación⁴⁷.

Sin embargo, esta lectura formalista debe ser cuestionada por importantes razones sistemáticas y teleológicas. El artículo 34.8 ET establece un plazo preclusivo de quince días para que la empresa formule oposición motivada: una vez transcurrido ese plazo sin respuesta, la norma prevé expresamente que la solicitud "se entenderá aceptada". La funcionalidad de este precepto quedaría comprometida si la empresa pudiera hacer valer en sede judicial las mismas razones que debió alegar dentro del plazo de negociación. Permitirlo equivaldría a admitir que el incumplimiento del deber de negociación no genera consecuencia jurídica apreciable, lo que frustraría la finalidad tuitiva del precepto.⁴⁸

En segundo lugar, la STS núm. 825/2025 ha fijado una doctrina que refuerza de forma significativa las consecuencias jurídicas del incumplimiento del deber de negociación, limitando notablemente la posibilidad de que la empresa pueda oponer

⁴⁶ El art. 34.8 ET, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, establece que si la empresa no responde en el plazo previsto "se entenderá que la solicitud ha sido aceptada", sin incluir ninguna cláusula que prohíba expresamente la prueba en contrario en los términos del art. 385.3 LEC.

⁴⁷ El art. 385.3 LEC establece: "Las presunciones establecidas por la ley admitirán la prueba en contrario, salvo en los casos en que aquélla expresamente lo prohíba". Esta es la posición adoptada por STSJ de Madrid [...] Este pronunciamiento sirvió de antecedente al recurso de casación para la unificación de doctrina que dio lugar a la STS 825/2025.

⁴⁸ Esta razón sistemática ha sido resaltada por ROJO TORRECILLA, E., "Interpretación integradora del art. 34.8 LET", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2021, quien subraya que permitir a la empresa alegar en juicio lo que debió decir en la negociación vaciaría de contenido el deber impuesto por el precepto y convertiría el plazo de quince días en una garantía meramente formal. En el mismo sentido, véase SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *op. cit.*, pp. 215–216. En el mismo sentido, CABERO MORÁN, E., "Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados", *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, LA LEY 2095/2025, quien subraya que una interpretación que permita a la empresa eludir las consecuencias del silencio desnaturalizaría la garantía individual que el precepto pretende establecer.

en sede judicial razones que debieron articularse en dicho proceso. La Sala establece que la empresa que no formula oposición motivada en plazo ve fuertemente condicionada su capacidad de alegación en el proceso judicial posterior, de forma que el órgano judicial tenderá a estimar la solicitud cuando la empresa haya omitido el proceso negociador en los términos planteados, salvo que la adaptación resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada. Esta fórmula de salvaguarda no implica necesariamente la irrebatibilidad de la presunción en sentido técnico, pero sí actúa como un mecanismo corrector que refuerza de manera muy intensa la posición de la persona trabajadora.⁴⁹

En definitiva, la calificación más ajustada de la presunción del artículo 34.8 ET a la luz de la doctrina del Tribunal Supremo puede sostenerse que es la de una presunción legal con efectos que, en la práctica, se aproximan a los de una *iuris et de iure* cuando la empresa ha incumplido íntegramente su deber de negociación, aunque formalmente el precepto no prohíba la prueba contraria. La empresa que omite el proceso negociador ve cerrada, por preclusión, la posibilidad de oponer en sede judicial las razones que debió alegar en plazo; únicamente subsiste un margen residual de control judicial sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación solicitada.

4.4. EFECTOS JURÍDICOS DEL SILENCIO EMPRESARIAL: ¿ACEPTACIÓN AUTOMÁTICA O RELATIVA?

Determinada la naturaleza jurídica de la presunción, procede examinar los efectos concretos que el silencio empresarial produce en el plano material y procesal. En el plano material, el efecto más inmediato es que la adaptación solicitada pasa a formar parte de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora desde que transcurre el plazo sin respuesta. Sin embargo, si la empresa no da cumplimiento voluntario a la adaptación presuntamente concedida, no resulta pacífico que la persona

⁴⁹ STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre (Rec. 917/2024), FJ 5.º, en la que la Sala subraya, en términos sustanciales, que la empresa no puede eludir la obligada apertura del proceso negociador mediante una decisión unilateral, al constituir dicho proceso un elemento integrante del propio derecho a la adaptación de jornada. Esta doctrina refuerza la idea de que el incumplimiento del deber de negociación despliega consecuencias jurídicas relevantes en el proceso posterior.

trabajadora pueda modificar unilateralmente sus condiciones de trabajo sin correr el riesgo de incurrir en un incumplimiento contractual: ante la resistencia de la empresa, debe acudir al procedimiento del artículo 139 LRJS para obtener una resolución judicial que garantice la efectividad de la adaptación.⁵⁰

Desde el punto de vista procesal, la presunción opera como un elemento central en el litigio posterior. El juzgado no aborda el enjuiciamiento de la solicitud en los mismos términos que en un supuesto de denegación motivada en plazo; sin embargo, no resulta pacífico que su función deba limitarse exclusivamente a verificar el silencio empresarial y un eventual “umbral mínimo de razonabilidad” de la medida.

A nuestro juicio, esta reducción del control judicial plantea dudas, ya que el artículo 34.8 ET no establece expresamente una limitación de este tipo, lo que abre el debate sobre si la intervención judicial debe restringirse en estos casos o si, por el contrario, debe mantenerse un control más amplio sobre la adecuación de la medida solicitada.⁵¹

Finalmente, cabe recordar que una motivación genérica o formularia por parte de la empresa no interrumpe el plazo ni enerva la presunción, pues el artículo 34.8 ET exige una oposición “motivada”, lo que implica que la empresa debe exponer las razones concretas de carácter organizativo, productivo o técnico que le impiden atender la solicitud. El concepto de “respuesta motivada” actúa así como un umbral

⁵⁰ La imposibilidad de que la persona trabajadora altere unilateralmente sus condiciones de trabajo, aun ante una presunción de concesión, se deriva del principio general de que las condiciones de trabajo solo pueden ser modificadas mediante los cauces previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 139.1.b) LRJS permite precisamente acumular a la pretensión de reconocimiento del derecho la solicitud de ejecución inmediata de la adaptación reconocida, lo que presupone la necesidad de acudir a la vía judicial cuando la empresa no da cumplimiento voluntario. Véase en este sentido LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, p. 315.

⁵¹ La inversión de la carga de la prueba como efecto de la presunción del art. 34.8 ET es sistematizada por la STS 825/2025, *op. cit.*, que declara que una vez acreditado el silencio empresarial, la empresa carga con la prueba de que la adaptación solicitada era manifiestamente irrazonable, sin que pueda exigirse a la persona trabajadora una justificación adicional de su solicitud más allá de la necesidad de cuidado que da origen al derecho.

de calidad que la empresa debe superar, y su interpretación estricta por los tribunales refuerza notablemente la posición de la persona trabajadora⁵².

En esta línea, la doctrina ha subrayado también la relevancia de la forma escrita y de la acreditación de la fecha de la solicitud, en la medida en que la falta de constancia documental constituye uno de los principales obstáculos prácticos en la litigación relativa al artículo 34.8 ET, al dificultar la prueba del inicio del cómputo del plazo y, por tanto, la operatividad de la presunción⁵³.

4.5. IMPACTO PRÁCTICO EN LAS RELACIONES LABORALES Y EN LA TUTELA JUDICIAL

Más allá de su calificación técnica, el mecanismo previsto en el artículo 34.8 ET produce efectos relevantes en la práctica de las relaciones laborales. En particular, la consecuencia jurídica asociada al silencio empresarial —esto es, la consideración de la solicitud como aceptada en defecto de oposición motivada— altera el equilibrio negocial entre empresa y persona trabajadora.⁵⁴

Antes de la reforma de 2019, la falta de respuesta empresarial podía prolongar la incertidumbre sin generar consecuencias inmediatas; tras las reformas de 2019 y 2023, el transcurso del plazo sin oposición motivada introduce un incentivo claro

⁵² En este sentido, el Tribunal Supremo ha exigido que la oposición empresarial sea real y suficientemente motivada, no bastando una respuesta genérica o meramente formal, sin que pueda completarse posteriormente en sede judicial (STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre).

⁵³ La importancia de la forma escrita y de la acreditación de la fecha de solicitud es destacada por SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *op. cit.*, p. 218, quienes advierten que la falta de constancia documental de la solicitud es el principal obstáculo práctico al que se enfrentan las personas trabajadoras en la litigación sobre el art. 34.8 ET. En el mismo sentido, AGUSTÍ JULÀ, J., *op. cit.*, p. 202.

⁵⁴ GONZÁLEZ GARCÍA, S., «Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 487, 2025, pp. 78-103, constata que la reforma de 2019 ha generado en las grandes empresas la adopción de protocolos internos específicos para gestionar las solicitudes de adaptación, mientras que en las pequeñas empresas el cumplimiento sigue siendo deficiente por desconocimiento normativo. En el mismo sentido, CABERO MORÁN, E., «Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos», *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, LA LEY 2095/2025, quien subraya que la asimetría en el cumplimiento entre empresas grandes y pequeñas compromete la efectividad real del precepto; y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2022, p. 318, que advierte sobre las dificultades de ejecución práctica de las adaptaciones reconocidas judicialmente en entornos productivos con organización rígida.

para que la empresa responda en plazo y fundamente adecuadamente su decisión. Esta modificación ha tenido una repercusión diferenciada según el tamaño y la capacidad de gestión jurídica de la empresa. En este sentido, se ha señalado que la efectividad de los derechos de conciliación depende en gran medida del grado de organización interna de la empresa y del conocimiento normativo existente en la misma, lo que puede dar lugar a diferencias en su aplicación práctica y construir un obstáculo para la efectividad real del artículo 34.8 ET.⁵⁵

En el ámbito judicial, la presunción de concesión ha supuesto una simplificación sustancial del litigio. En los procesos en que se acredita el silencio empresarial, el juzgado no necesita entrar en el análisis detallado de las necesidades organizativas de la empresa ni valorar la proporcionalidad de la adaptación con el mismo rigor exigible en un supuesto de denegación motivada: le basta con comprobar que el hecho base está acreditado y que la solicitud es prima facie razonable. Esto ha reducido significativamente la complejidad probatoria de estos litigios para las personas trabajadoras y ha contribuido a hacer más predecible el resultado del procedimiento.⁵⁶

Sin embargo, la presunción no ha resuelto todos los problemas prácticos que plantea el artículo 34.8 ET. En primer lugar, persiste una importante asimetría informativa: muchas personas trabajadoras, especialmente en empresas pequeñas o sin representación sindical, desconocen la existencia de la presunción y sus requisitos, por lo que no articulan adecuadamente su solicitud, no conservan los medios de prueba necesarios o no acuden a la vía judicial en plazo⁵⁷. En segundo lugar, incluso

⁵⁵ Vid., en este sentido, MOLINA NAVARRETE, C., quien subraya que la efectividad de los derechos de conciliación depende en gran medida del grado de organización interna de la empresa y del conocimiento normativo existente en la misma.

⁵⁶ La simplificación probatoria derivada de la presunción es valorada positivamente por ROJO TORRECILLA, E., *op. cit.*, quien señala que el procedimiento del art. 139 LRJS, combinado con la presunción del art. 34.8 ET, “configura una tutela judicial que puede ser efectiva si los trabajadores conocen sus derechos y actúan con la diligencia procesal necesaria”. La crítica al desconocimiento práctico del precepto es subrayada por CABERO MORÁN, E., “Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados”, *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, LA LEY 2095/2025.

⁵⁷ En este sentido, la doctrina ha señalado que la efectividad de los derechos de conciliación se ve condicionada por factores como el desconocimiento normativo y las dificultades probatorias, especialmente en empresas de menor tamaño o sin representación legal de las personas trabajadoras (vid., por todos, MOLINA NAVARRETE, C., *Conciliación de la vida laboral y familiar y organización del trabajo*).

cuando la persona trabajadora obtiene una sentencia estimatoria, la ejecución práctica de la adaptación puede generar nuevos conflictos, especialmente en entornos de trabajo muy condicionados por la organización productiva —turnos, plantillas ajustadas, servicios esenciales—, en los cuales la adaptación declarada judicialmente puede ser difícil de implementar sin afectar a terceros.⁵⁸

4.6. CONFIGURACIÓN JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL DE LA PRESUNCIÓN DE ACEPTACIÓN

La consolidación jurisprudencial de la presunción de aceptación ha seguido un proceso paulatino, marcado inicialmente por soluciones divergentes entre los distintos órganos del orden social y culminado por la doctrina unificada del Tribunal Supremo. Pueden identificarse tres líneas interpretativas diferenciadas.

La primera, sostenida por numerosos Juzgados de lo Social y algunos Tribunales Superiores de Justicia, ha interpretado la presunción con carácter prácticamente absoluto: el transcurso del plazo sin respuesta motivada determina que la adaptación quede concedida de pleno derecho, sin que la empresa pueda oponer en el proceso judicial ninguna razón organizativa que no haya sido alegada en el plazo de negociación. Esta interpretación fue la que el Tribunal Supremo asumió y elevó a doctrina unificada en la STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre (Rec. 917/2024)⁵⁹.

La segunda, más garantista para la empresa, sostenía que la presunción es *iuris tantum* y que la empresa puede desvirtuarla en sede judicial acreditando razones

⁵⁸ Estas dificultades han sido señaladas por la doctrina. En particular, MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2022, p. 318, destaca que la ejecución de condenas de hacer en materia de tiempo de trabajo presenta dificultades prácticas considerables cuando la organización productiva impide su cumplimiento sin una reorganización de otros puestos. Asimismo, la asimetría informativa entre empresas grandes y pequeñas ha sido puesta de relieve por RODRÍGUEZ MÉNDEZ, D., “La perspectiva de género en la tramitación del procedimiento social”, *Diario La Ley*, núm. 10243, 2023, LA LEY 1291/2023.

⁵⁹ STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia núm. 1605/2023, de 28 de noviembre (Rec. 1335/2023). El Tribunal razona que el incumplimiento del deber de negociación determina que la adaptación deba entenderse concedida por ministerio de la ley, sin que la empresa pueda invocar posteriormente ningún motivo organizativo que debió oponer en el plazo legalmente previsto. Esta sentencia fue precisamente la recurrida en casación para la unificación de doctrina, y su doctrina fue confirmada por la STS núm. 825/2025.

organizativas concretas no comunicadas en plazo. Algunos pronunciamientos del TSJ de Madrid adoptaron esta postura, lo que dio lugar al conflicto de doctrina que motivó la intervención unificadora del Tribunal Supremo.⁶⁰

Una tercera aportación relevante proviene del TSJ de Cataluña, que en la Sentencia núm. 2422/2024, de 24 de abril (Rec. 29/2024), confirmó íntegramente el derecho a la adaptación de jornada mediante teletrabajo al 100% de un trabajador padre de un menor de meses, declarando vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razones familiares en su condición de padre. El Tribunal subrayó que, frente a la necesidad de cuidado acreditada, la empresa no probó ninguna circunstancia organizativa o productiva que justificase la negativa, y que esa omisión acreditativa determina por sí sola el reconocimiento del derecho. Destacablemente, la Sala aplicó el nuevo artículo 4.2.c) ET introducido por el RDL 5/2023, que tipifica como discriminación por razón de sexo el trato desfavorable por el ejercicio de derechos de conciliación o corresponsabilidad, extendiendo así su protección también al padre trabajador⁶¹.

La doctrina científica ha acogido en términos generales la orientación del Tribunal Supremo: se ha defendido que la exigencia de motivación estricta responde a una lógica que emana directamente de la Directiva (UE) 2019/1158⁶², y también se

⁶⁰ STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia núm. 187/2020, de 26 de noviembre (Rec. 141/2020). Este pronunciamiento fue la resolución de contraste invocada por la empresa Orovalle Minerals S.L. en el recurso de casación para la unificación de doctrina resuelto por la STS 825/2025. El TSJ de La Rioja consideró que la omisión del proceso negociador por la empresa no comportaba la estimación indefectible de la solicitud de adaptación, al no existir norma legal que vinculara expresamente ese efecto al citado incumplimiento, divergencia doctrinal que motivó la intervención unificadora del Tribunal Supremo.

⁶¹ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia núm. 2422/2024, de 24 de abril (Rec. 29/2024). El Tribunal confirmó el derecho a la adaptación de jornada mediante una medida de adaptación que incluía teletrabajo en términos amplios, declarando vulnerado el derecho a la no discriminación por razones familiares del trabajador en su condición de padre. La Sala subrayó que compete a la empresa acreditar las circunstancias organizativas o productivas que impidan el reconocimiento del derecho, y que su ausencia determina la estimación de la solicitud. Asimismo, aplicó el artículo 4.2.c) ET en su redacción dada por el RDL 5/2023, considerando que la negativa injustificada constituye discriminación por razón de sexo en el ejercicio de derechos de corresponsabilidad.

⁶² ROJO TORRECILLA, E., “Interpretación integradora del art. 34.8 LET”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2021. El autor, comentando la evolución del precepto, había anticipado que la exigencia de motivación específica a la empresa era la única lectura compatible con la Directiva (UE) 2019/1158, que en su art. 9.2 obliga a los Estados miembros a garantizar que los trabajadores que soliciten adaptaciones reciban “una respuesta motivada dentro de un plazo razonable”.

subraya que la conexión del derecho con los arts. 14 y 39 CE justifica una interpretación especialmente garantista de la presunción⁶³. Persisten, no obstante, interrogantes sobre el alcance exacto de la presunción en supuestos límite —respuestas empresariales parcialmente motivadas, solicitudes de contenido múltiple o la concurrencia de varias solicitudes simultáneas.

A nuestro juicio, la resolución de estos supuestos debe partir de una interpretación finalista del artículo 34.8 ET, orientada a garantizar la efectividad real del derecho a la conciliación y a evitar que el incumplimiento empresarial del deber de negociación quede sin consecuencias jurídicas plenas. En este sentido, en los casos de motivación insuficiente o parcial, debe entenderse activada la presunción de aceptación en la medida en que no se haya cumplido íntegramente el deber de oposición motivada en plazo. En las solicitudes de contenido múltiple, resulta coherente admitir soluciones de estimación parcial, siempre que los distintos elementos de la solicitud sean susceptibles de valoración autónoma. Por último, en los supuestos de concurrencia de varias solicitudes, se hace necesario articular criterios objetivos de prioridad —como la intensidad de la necesidad de conciliación, la situación familiar o la antigüedad—, cuya concreción debería canalizarse preferentemente a través de la negociación colectiva o de instrumentos internos de organización empresarial. En las solicitudes de contenido múltiple —por ejemplo, aquellas que combinan simultáneamente un cambio de horario con una petición de teletrabajo o con la fijación de un turno concreto—, resulta coherente admitir soluciones de estimación parcial, siempre que los distintos elementos de la solicitud sean susceptibles de valoración autónoma.

⁶³ CABERO MORÁN, E., “Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 123, 2025, LA LEY 2095/2025. El autor parte de que el derecho a la adaptación de jornada del art. 34.8 ET “se configura como un derecho de rango legal que instrumentaliza y hace efectivos derechos constitucionales de carácter inespecífico” —en particular los arts. 14 y 39 CE—, lo que justifica una interpretación especialmente protectora del mecanismo de la presunción, orientada a garantizar que el titular del derecho no se vea privado de su efectividad por la pasividad de la empresa.

5. JURISPRUDENCIA Y APLICACIÓN PRÁCTICA

5.1. ANÁLISIS DETALLADO DE LA STS 825/2025, DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 2025, EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

El análisis de la STS núm. 825/2025 exige partir de los hechos que dieron lugar al litigio, pues es precisamente la conducta empresarial acreditada en el caso lo que permite al Tribunal Supremo fijar doctrina sobre las consecuencias del incumplimiento del deber de negociación.

El litigio trae causa de la solicitud de un trabajador —jefe de topografía y padre de dos hijas menores— de adaptar su jornada de 8:00 a 17:00 horas a un horario de 7:00 a 15:00 horas, con la finalidad de atender necesidades de conciliación derivadas del cuidado de su hija escolarizada. La empresa denegó la petición sin abrir proceso negociador alguno ni formular propuestas alternativas, incumpliendo las exigencias legales.

El trabajador interpuso demanda reclamando el reconocimiento del derecho a la adaptación y una indemnización por vulneración de derechos fundamentales. El Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo desestimó la demanda. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias estimó el recurso de suplicación, reconoció el derecho a la adaptación y condenó a la empresa al abono de una indemnización. Frente a ello, la empresa interpuso recurso de casación unificadora, circunscrito a determinar las consecuencias del incumplimiento del deber de negociación.

La cuestión jurídica sometida a la interpretación del Tribunal Supremo consiste en precisar los efectos del incumplimiento empresarial del proceso negociador previsto en el artículo 34.8 ET, con independencia de la razonabilidad de la medida solicitada. Para resolverla, la Sala sitúa el derecho a la adaptación de jornada en su dimensión constitucional, en conexión con los artículos 14 y 39 CE, lo que impone una interpretación del precepto conforme a los derechos fundamentales implicados.

En este marco, el Tribunal recuerda la evolución normativa del artículo 34.8 ET, destacando el reforzamiento del derecho a partir del RDL 6/2019, que introduce la obligación empresarial de abrir un proceso de negociación individual y de emitir una respuesta motivada en plazo. La versión aplicable al caso es la anterior al RDL 5/2023, dado que la solicitud se formuló en marzo de 2023.

Sobre esta base, la Sala fija como doctrina que el proceso negociador constituye un trámite obligatorio e integrante del propio derecho a la adaptación de jornada. No se trata de un requisito meramente formal, sino de una exigencia sustantiva que impone a la empresa una actuación real y efectiva, orientada a la búsqueda de soluciones mediante el intercambio de propuestas en un marco de buena fe. En consecuencia, no resulta admisible una denegación directa sin la previa apertura de dicho proceso.⁶⁴

La principal aportación de la sentencia radica en la determinación de las consecuencias de este incumplimiento. El Tribunal Supremo establece como regla general que, en los supuestos de incumplimiento empresarial del deber de apertura del proceso negociador, en la medida en que la falta de negociación impide trasladar íntegramente al proceso judicial la valoración de alternativas organizativas que debieron ser objeto del trámite omitido. No obstante, la Sala introduce un límite: la solicitud podrá rechazarse cuando resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada, configurándose este control como cláusula de cierre del sistema.

Aplicando esta doctrina al caso concreto, el Tribunal aprecia la inexistencia de negociación y la razonabilidad de la medida solicitada, por lo que confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y desestima el recurso empresarial. Asimismo, mantiene la condena indemnizatoria y rechaza la alegación de carencia sobrevenida de objeto, al persistir un interés legítimo vinculado a la eventual ejecución de dicha condena.

⁶⁴ STS 825/2025 de 24 de septiembre (Rec. 917/2024), FJ 5.º, punto 12: “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 elemento integrante del derecho a la adaptación de jornada”.

Desde una perspectiva crítica, la resolución supone un avance relevante en la efectividad del derecho a la conciliación, al dotar de consecuencias jurídicas claras al incumplimiento del deber de negociación y reforzar el carácter vinculante del procedimiento previsto en el artículo 34.8 ET. No obstante, la sentencia deja abiertas cuestiones interpretativas, como la delimitación del concepto de “irrazonabilidad manifiesta” o su articulación con el régimen introducido por el RDL 5/2023, en particular en relación con la presunción de concesión por silencio y su posible naturaleza o carácter *iuris tantum* o *iuris et de iure*.⁶⁵

5.2. OTRAS RESOLUCIONES RELEVANTES

La STS núm. 379/2023, de 25 de mayo de 2023 (Rec. 1602/2020) aborda un supuesto de denegación de concreción horaria en el marco de una reducción de jornada por guarda legal, al amparo del artículo 37.6 ET, y fija doctrina sobre los requisitos para que dicha negativa genere una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

La trabajadora, empleada en una empresa de contact center (Atento Teleservicios España, SA) con jornada en turnos alternos de mañana y tarde, solicitó la concreción de su reducción exclusivamente en turno de mañana para compatibilizar su actividad laboral con el cuidado de su hijo menor. La empresa, pese a aceptar la reducción, rechazó dicha concreción por razones organizativas. La cuestión jurídica consiste en determinar si esa negativa genera automáticamente el derecho a una indemnización por vulneración del derecho de conciliación.

El Tribunal Supremo estima que la mera denegación de la concreción horaria no origina por sí sola una indemnización por lesión de derechos fundamentales, salvo que concurra una efectiva vulneración del derecho fundamental o un factor discriminatorio constitucionalmente relevante. En el caso analizado, no se acredita tal circunstancia, ya que la empresa aceptó la reducción y la discrepancia se limita a la concreción horaria, situándose el conflicto en el plano de la legalidad ordinaria.

⁶⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., Los permisos laborales, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pp. 219-221, quienes apuntaban ya las dudas sobre la articulación de la presunción de concesión por silencio con el régimen posterior del RDL 5/2023 y el debate sobre su naturaleza *iuris tantum* o *iuris et de iure*.

En consecuencia, se desestima la pretensión indemnizatoria. Esta doctrina resulta relevante porque exige, para la indemnización, una verdadera lesión del contenido constitucional del derecho, a diferencia de lo apreciado en la STS 825/2025, en la cual la ausencia de apertura del proceso negociador se vincula con la dimensión constitucional del derecho a la conciliación, en conexión con los artículos 14 y 39 CE.

Por su parte, la STS núm. 983/2023, de 21 de noviembre (Rec. 3576/2020), constituye una resolución de referencia en el deslinde entre la reducción de jornada del artículo 37.6 ET y la adaptación del artículo 34.8 ET. El supuesto se refiere a una trabajadora con jornada en turnos alternos que solicita, al amparo de la reducción por guarda legal, la concreción en turno fijo de mañana. La empresa acepta la reducción, pero rechaza el cambio de turno. El Tribunal Supremo establece que el artículo 37.6 ET permite reducir la jornada dentro de su configuración ordinaria, pero no alterar elementos estructurales como el sistema de turnos. Cuando la medida implica una modificación de la organización del trabajo, el cauce adecuado es el artículo 34.8 ET, no la reducción de jornada.

La sentencia subraya además que la trabajadora no ejercitó esta última vía, lo que determina la desestimación de su pretensión. Esta doctrina tiene una doble relevancia: impide utilizar la reducción de jornada como mecanismo indirecto de modificación de condiciones de trabajo y refuerza el artículo 34.8 ET como instrumento específico para solicitar adaptaciones más intensas, incluida la alteración del turno.

5.3. TENDENCIAS INTERPRETATIVAS EN LOS TRIBUNALES LABORALES

El análisis conjunto de las resoluciones examinadas permite identificar tres tendencias interpretativas consolidadas en los tribunales laborales españoles. La primera, ya unificada por la STS 825/2025, es la calificación del proceso negociador del artículo 34.8 ET como trámite imperativo cuya omisión determina, como regla general, la estimación judicial de la adaptación solicitada, salvo que esta

sea manifiestamente irrazonable. Esta orientación ha desplazado definitivamente la interpretación más laxa⁶⁶ que consideraba la ausencia de negociación una infracción meramente procedimental sin consecuencias automáticas, sostenida por algunas Salas de TSJ antes de la unificación de doctrina.

La segunda tendencia apunta hacia la ampliación progresiva del contenido material del derecho a la adaptación. El TSJ de Cataluña, en la Sentencia núm. 5183/2024, de 3 de octubre (Rec. 2316/2024), confirmó el derecho a la adaptación mediante teletrabajo al 100%, extendiendo el ámbito del precepto más allá de los cambios horarios tradicionales. En la misma dirección, el TSJ de Galicia ya había admitido, en sentencia de 25 de mayo de 2021 (Rec. 335/2021), que la «forma de prestación» a la que alude el artículo 34.8 ET puede comprender incluso el traslado a un centro de trabajo en distinta localidad, cuando ese cambio es imprescindible para la conciliación. Esta línea expansiva responde a la vocación amplia del precepto y a su fundamento constitucional referido al derecho a la igualdad y a la protección de la familia, que imponen una interpretación favorable a la efectividad del derecho.

La tercera tendencia concierne a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. La jurisprudencia ha consolidado como criterio orientativo la referencia al importe mínimo de la infracción muy grave del artículo 8.12 LISOS (7.501 euros), si bien condiciona su procedencia a la concurrencia de una lesión en la dimensión constitucional del derecho y no a la mera ilegalidad de la negativa, como había precisado la STS núm. 379/2023, de 25 de mayo. La combinación de estas tres tendencias configura un panorama jurisprudencial que, en términos generales, refuerza la posición de la persona trabajadora y aumenta el coste del incumplimiento para la empresa. No obstante, siguen existiendo dudas en los supuestos más complejos, especialmente en relación con la motivación empresarial y con el grado de razonabilidad exigible a la solicitud.

⁶⁶ En este sentido se pronunciaron algunas Salas de TSJ antes de la unificación de doctrina operada por la STS 825/2025, considerando la falta de negociación como un incumplimiento formal sin consecuencias automáticas sobre la estimación de la solicitud. Así, la STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia núm. 187/2020, de 26 de noviembre (Rec. 141/2020), invocada como sentencia de contraste en el recurso de casación que dio lugar a la STS 825/2025.

5.4. VALORACIÓN CRÍTICA: COHERENCIAS E INCOHERENCIAS JURISPRUDENCIALES

El análisis jurisprudencial permite formular una valoración crítica que atiende tanto a los aspectos de coherencia como a las tensiones que permanecen sin resolver. En el plano de la coherencia, la doctrina fijada por la STS 825/2025 resuelve satisfactoriamente la principal controversia generada por el artículo 34.8 ET: la omisión del proceso negociador ya no es una infracción sin consecuencia jurídica determinada, sino que tiene un efecto preciso y previsible: la estimación judicial de la adaptación solicitada. Esta solución es coherente con la naturaleza del precepto como garantía individual de conciliación y con la dimensión constitucional del derecho reconocida por la doctrina del Tribunal Constitucional. Asimismo, el deslinde entre el artículo 37.6 ET y el artículo 34.8 ET, como ha señalado el Tribunal Supremo, aporta claridad a los operadores jurídicos sobre cuál es la vía adecuada en función del contenido de lo solicitado.

Sin embargo, subsisten incoherencias que merecen atención crítica. La más relevante es la indefinición del umbral de «irrazonabilidad manifiesta» que la STS 825/2025 utiliza como válvula de corrección del automatismo. La Sala no ofrece criterios precisos para identificar cuándo una solicitud traspasa ese umbral, lo que remite la cuestión a la apreciación casuista de cada órgano judicial y puede generar divergencias interpretativas en los tribunales cuando deban resolver supuestos de contenido complejo —solicitudes de teletrabajo total, cambios de turno en servicios esenciales o adaptaciones que afectan a puestos de trabajo singulares—. En este sentido, la doctrina jurisprudencial ha avanzado más en la definición de las consecuencias del incumplimiento que en la delimitación del contenido exigible de la motivación empresarial, extremo sobre el que los tribunales inferiores siguen mostrando soluciones dispares.

Una segunda incoherencia se detecta en el tratamiento indemnizatorio: la STS núm. 379/2023, de 25 de mayo (Rec. 1602/2020) niega el carácter automático de la indemnización, al exigir la concurrencia de indicios de vulneración del derecho fundamental y un análisis de las circunstancias concretas del caso, descartando que

la mera denegación de la solicitud implique por sí sola una lesión constitucional, mientras que la STS 825/2025 admite su procedencia en aquellos supuestos en los que el incumplimiento del deber de apertura del proceso negociador incide en la dimensión constitucional del derecho, sin que ello suponga un automatismo indemnizatorio, sino su sujeción a la valoración del daño alegado. Aunque ambas posiciones son defendibles desde sus respectivos fundamentos, su coexistencia introduce incertidumbre sobre cuándo procede la indemnización y en qué condiciones, lo que dificulta la práctica de la prueba en este tipo de litigios y puede generar pronunciamientos divergentes según el tribunal que conozca del asunto. La resolución de estas tensiones dependerá en buena medida del desarrollo jurisprudencial que se produzca en los próximos años, especialmente en relación con los supuestos regidos por la nueva redacción del artículo 34.8 ET tras la entrada en vigor del RDL 5/2023, en el que se prevé un régimen reforzado de efectos presuntivos en caso de falta de oposición motivada expresa dentro del plazo legal.

6. VALORACIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS DE MEJORA

6.1. DIFICULTADES PRÁCTICAS Y VACÍOS NORMATIVOS EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 34.8 ET

A la luz del análisis precedente, entendemos que la regulación del artículo 34.8 ET, pese a su indudable avance en la protección del derecho a la conciliación, continúa presentando dificultades prácticas relevantes y lagunas normativas que condicionan su eficacia real.

De entrada, destaca la configuración abierta del contenido del deber de negociación. Aunque la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha consolidado su carácter imperativo, el precepto no define con precisión qué debe entenderse por una negociación “real, efectiva y de buena fe⁶⁷”. Esta ausencia de concreción permite que actuaciones empresariales formalmente correctas, pero materialmente insuficientes, sean objeto de controversia judicial, trasladando al juez una función de control que está predeterminada por la norma.

En el plano sustantivo, se observa una configuración normativa incompleta del contenido del derecho a la adaptación. La amplitud del artículo 34.8 ET, reforzada por su interpretación jurisprudencial expansiva, ha permitido incluir medidas como el teletrabajo o modificaciones estructurales de la prestación laboral⁶⁸. Sin embargo, esta flexibilidad tiene como contrapartida un espacio de discrecionalidad judicial, especialmente en los supuestos fronterizos en los que la adaptación solicitada presenta una especial intensidad en la alteración de la forma de prestación, lo que

⁶⁷ El deber de negociación de buena fe se integra en la interpretación jurisprudencial del artículo 34.8 ET, especialmente tras la reforma operada por el RDL 6/2019, que refuerza el carácter sustantivo del trámite negociador, exigiendo una conducta empresarial activa y no meramente formal.

⁶⁸ Sobre la evolución expansiva del artículo 34.8 ET en cuanto al contenido de la adaptación de jornada, véanse, entre otras, la STSJ de Cataluña núm. 2422/2024, de 24 de abril, y la STSJ de Galicia de 25 de mayo de 2021 (Rec. 335/2021), que admiten medidas organizativas intensas como el teletrabajo o modificaciones relevantes de la forma de prestación.

puede generar dudas sobre si dichas medidas responden al objeto propio del precepto o desbordan los límites que su regulación permite razonablemente inferir.

Asimismo, entendemos que uno de los principales focos de conflictividad radica en la ausencia de parámetros normativos cerrados sobre la razonabilidad y proporcionalidad⁶⁹ de las solicitudes. La jurisprudencia ha venido utilizando estos conceptos como parámetros de ponderación, pero sin ofrecer criterios normativos suficientemente definidos, lo que conduce a soluciones marcadamente casuísticas y, en ocasiones, divergentes entre órganos judiciales.

Por otra parte, persiste una configuración parcialmente indeterminada del régimen de consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial. Aunque la doctrina unificada ha establecido efectos relevantes en caso de ausencia de negociación, siguen existiendo incertidumbres en torno a los criterios de procedencia y cuantificación de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales⁷⁰ y a la delimitación del concepto de “irrazonabilidad manifiesta⁷¹” como límite al automatismo.

Finalmente, la reciente introducción de la presunción de concesión por silencio no ha ido acompañada de una concreción normativa suficiente de su alcance, efectos y naturaleza jurídica⁷² lo que previsiblemente generará nuevas controversias interpretativas en el corto plazo.

⁶⁹ Conceptos jurídicos indeterminados utilizados por la jurisprudencia social como parámetros de ponderación en conflictos de conciliación, sin concreción normativa expresa en el art. 34.8 ET.

⁷⁰ Sobre los criterios de procedencia de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, véase STS 379/2023, de 25 de mayo (rec. 1602/2020), que exige la concurrencia de una lesión efectiva del derecho y no su mera infracción formal.

⁷¹ La “irrazonabilidad manifiesta” constituye un estándar jurisprudencial de control negativo utilizado por el Tribunal Supremo para denegar la estimación automática de la adaptación solicitada cuando la medida resulta claramente desproporcionada o carente de justificación objetiva. Se trata de un concepto abierto que opera como cláusula de cierre del sistema, permitiendo al órgano judicial denegar la medida incluso en ausencia de negociación empresarial, aunque su aplicación exige una valoración restrictiva.

⁷² La introducción de la presunción de concesión por silencio en la regulación del art. 34.8 ET plantea problemas interpretativos sobre su alcance y configuración como presunción *iuris tantum* o *iuris et de iure*, especialmente tras las reformas recientes.

En conjunto, estas carencias normativas contribuyen a una judicialización creciente del derecho a la conciliación, que dificulta la obtención de soluciones ágiles y reduce la previsibilidad para las partes implicadas.

6.2. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL CONFLICTO

Junto a las insuficiencias del marco normativo, consideramos que la efectividad del artículo 34.8 ET depende en gran medida de la actuación empresarial. En este sentido, la adopción de buenas prácticas puede desempeñar un papel relevante en la prevención de la conflictividad laboral.

Resulta esencial la implantación de protocolos internos claros de gestión de solicitudes, que estructuren el proceso negociador y garanticen el cumplimiento de las exigencias legales. La existencia de criterios predefinidos contribuye a homogeneizar las respuestas empresariales y a evitar decisiones arbitrarias.

Asimismo, entendemos que la documentación del proceso negociador constituye una herramienta fundamental, cuya responsabilidad recae principalmente en la empresa, en cuanto garante de la correcta tramitación del procedimiento. La constancia de las propuestas intercambiadas, de las alternativas planteadas y de las razones organizativas alegadas – mediante acuse de recibo, registro interno o cualquier otro medio verificable – no solo facilita la eventual defensa procesal en sede judicial, sino que también incentiva una negociación efectiva y de buena fe, evitando situaciones de indefensión probatoria de la persona trabajadora.

Debe promoverse, además, una cultura organizativa favorable a la conciliación, en la que estas solicitudes se integren en la gestión ordinaria de los recursos humanos. Este enfoque reduce la percepción de excepcionalidad y favorece soluciones más flexibles y adaptadas a las necesidades concretas.

Finalmente, la adopción de medidas flexibles y combinadas —como ajustes parciales de jornada, fórmulas híbridas de trabajo o soluciones temporales—

permite compatibilizar los intereses en conflicto y evitar posiciones rígidas que desemboquen en litigio.

6.3. PROPUESTAS DE REFORMA Y LÍNEAS DE MEJORA

A partir de las disfunciones detectadas, entendemos que resulta necesaria una intervención orientada a reforzar la claridad y eficacia del artículo 34.8 ET.

En primer lugar, proponemos una mayor concreción del procedimiento negociador⁷³, mediante la tipificación legal de sus elementos esenciales: contenido mínimo, fases, exigencias de motivación y estándares de buena fe. Esta medida permitiría reducir la litigiosidad y facilitar el control judicial.

En segundo lugar, consideramos conveniente que la negociación colectiva incorpore criterios orientativos sobre razonabilidad y proporcionalidad⁷⁴, que sirvan de guía tanto para las empresas como para los tribunales. Sin eliminar la necesaria flexibilidad del precepto, esta clarificación contribuiría a una mayor uniformidad interpretativa.

En tercer lugar, entendemos necesaria una sistematización del régimen de consecuencias jurídicas, especialmente en lo relativo a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. La actual coexistencia de criterios jurisprudenciales genera incertidumbre y dificulta la previsibilidad de las resoluciones.

Asimismo, resulta imprescindible una clarificación expresa del régimen del silencio, especificando el alcance de la presunción de concesión y su naturaleza jurídica. Esta cuestión adquiere especial relevancia tras las últimas reformas y constituye uno de los principales focos potenciales de conflicto, pues la presunción

⁷³ La falta de concreción legal del procedimiento negociador del art. 34.8 ET ha sido suplida parcialmente por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que lo configura como elemento esencial del derecho a la adaptación.

⁷⁴ La ausencia de criterios normativos de razonabilidad y proporcionalidad en el art. 34.8 ET ha sido identificada como una de las principales fuentes de litigiosidad en la jurisprudencia social reciente.

de concesión por silencio en la actualidad requiere concreción jurisprudencial sobre su operatividad y efectos en caso de ausencia de respuesta empresarial motivada.

Por último, consideramos que debe impulsarse el desarrollo de la negociación colectiva en materia de conciliación, favoreciendo la adaptación del régimen jurídico a las particularidades sectoriales. La regulación convencional puede actuar como instrumento de concreción y prevención del conflicto, reduciendo la necesidad de intervención judicial.

En definitiva, el artículo 34.8 ET configura un modelo de conciliación materialmente avanzado, pero estructuralmente incompleto, en el que la jurisprudencia ha sido decisiva para dotarlo de eficacia real. Sin embargo, esta judicialización del sistema evidencia la necesidad de una mayor densidad normativa que permita reducir la incertidumbre aplicativa y garantizar una mayor uniformidad en su aplicación práctica.

7. CONCLUSIONES

7.1. SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

El presente trabajo ha tenido por objeto analizar la presunción de aceptación derivada del silencio empresarial ante una solicitud de adaptación de jornada al amparo del artículo 34.8 ET. Del estudio realizado se extraen las siguientes conclusiones.

El artículo 34.8 ET ha experimentado una transformación sustancial en su configuración normativa. Su evolución, desde una remisión casi incondicional a la negociación colectiva hasta la imposición de un proceso de negociación individual obligatorio con consecuencias jurídicas directas en caso de incumplimiento, refleja una apuesta inequívoca del legislador por dotar de efectividad real a un derecho con fundamento constitucional en los artículos 14 y 39 CE. Las reformas introducidas por el RDL 6/2019 y, posteriormente, por el RDL 5/2023 han sido decisivas en este proceso: la primera instauró el deber de negociación y la exigencia de respuesta motivada; la segunda acortó el plazo a quince días e introdujo expresamente la presunción de concesión por silencio.

La STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre, constituye el referente jurisprudencial central en la materia. Al calificar el proceso negociador como trámite imperativo e integrante del propio derecho a la adaptación, y al establecer que su omisión determina, como regla general, la estimación judicial de la medida solicitada, el Tribunal Supremo ha cerrado el debate sobre las consecuencias del incumplimiento empresarial. La STS núm. 983/2023 ha completado este cuadro al deslindar con claridad los ámbitos del artículo 34.8 ET y del artículo 37.6 ET, evitando que la reducción de jornada se utilice como vía indirecta para obtener adaptaciones que requieren cauce propio.

Pese a estos avances, subsisten zonas de incertidumbre relevantes: la delimitación del concepto de "irrazonabilidad manifiesta", los estándares de motivación empresarial suficiente y el régimen indemnizatorio siguen generando soluciones

disparidad entre los órganos judiciales inferiores, lo que evidencia la necesidad de una mayor concreción normativa.

7.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESUNCIÓN

A nuestro juicio, esta es la cuestión dogmáticamente más relevante del trabajo y sobre ella cabe formular una posición clara.

Desde un punto de vista formal, el artículo 34.8 ET no contiene ninguna cláusula que prohíba expresamente la prueba en contrario, por lo que, a la luz del artículo 385.3 LEC, la presunción debe calificarse técnicamente como *iuris tantum*. Sin embargo, sostenemos que esta calificación formal resulta insuficiente para describir los efectos reales que el precepto produce en la práctica.

La doctrina fijada por la STS núm. 825/2025 introduce un mecanismo de preclusión que vacía de contenido la posibilidad de prueba contraria en los supuestos de omisión total del proceso negociador: la empresa que no formula oposición motivada en plazo ve cerrada, por preclusión, la posibilidad de oponer en sede judicial las razones organizativas que estaba obligada a comunicar durante la negociación. El único margen que subsiste es un control residual de razonabilidad y proporcionalidad orientado a evitar resultados manifiestamente desproporcionados, que no constituye una segunda oportunidad para la empresa, sino una válvula de cierre del sistema.

En consecuencia, entendemos que la presunción del artículo 34.8 ET debe caracterizarse como una presunción legal con efectos prácticamente equivalentes a los de una *iuris et de iure* en los supuestos de incumplimiento íntegro del deber de negociación, aunque formalmente no sea irrefutable en términos absolutos. Esta calificación es la única coherente con la función tuitiva del precepto y con su dimensión constitucional: admitir que la empresa pueda alegar libremente en juicio lo que estaba obligada a comunicar en la negociación equivaldría a vaciar de contenido el plazo de quince días y a convertir el mecanismo de garantía en una formalidad sin consecuencia jurídica apreciable.

7.3. IMPACTO EN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

El desarrollo del artículo 34.8 ET ha generado un impacto real en el equilibrio de las relaciones laborales. La existencia de consecuencias jurídicas directas por incumplimiento ha desplazado el incentivo empresarial hacia el cumplimiento del proceso negociador, y la jurisprudencia expansiva de algunos Tribunales Superiores de Justicia —admitiendo el teletrabajo total o el traslado de centro como formas de adaptación— ha ampliado progresivamente el contenido material del derecho.

No obstante, a nuestro juicio, la efectividad real del precepto presenta límites estructurales que no deben ignorarse. La persistencia de asimetrías informativas —especialmente en empresas pequeñas y sin representación sindical—, las dificultades de ejecución práctica de las sentencias estimatorias y la dependencia de la vía judicial como mecanismo de tutela principal configuran un modelo que, pese a sus avances, sigue siendo insuficiente para garantizar una conciliación efectiva y accesible para el conjunto de las personas trabajadoras.

7.4. PROPUESTAS Y POSIBLES LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

A la vista de lo expuesto, consideramos que la evolución del artículo 34.8 ET demanda una intervención normativa en tres direcciones concretas: la definición legal de los elementos esenciales del proceso negociador —contenido mínimo, estándares de motivación y exigencias de buena fe—; la introducción de criterios orientativos de razonabilidad y proporcionalidad que reduzcan la discrecionalidad judicial; y la clarificación expresa de la naturaleza jurídica de la presunción de concesión por silencio, especificando si admite o no prueba en contrario y en qué condiciones.

Asimismo, entendemos que el desarrollo de la negociación colectiva sectorial en materia de conciliación constituye una vía complementaria imprescindible, que permitiría adaptar el marco legal a las particularidades de cada ámbito productivo y reducir la judicialización del conflicto.

Entre las líneas de investigación futura que este trabajo deja abiertas, destacan la consolidación jurisprudencial de la presunción en el marco del RDL 5/2023 —cuya aplicación práctica está aún en una fase incipiente—, el análisis comparado con otros ordenamientos que hayan desarrollado mecanismos similares de silencio positivo en materia laboral, y la definición de indicadores objetivos que orienten la ponderación judicial sobre la razonabilidad de las solicitudes.

En definitiva, el artículo 34.8 ET se encuentra en un momento de consolidación en el que la jurisprudencia ha resuelto los interrogantes más urgentes, pero en el que la norma reclama todavía una mayor precisión técnica. La tensión entre efectividad del derecho a la conciliación y seguridad jurídica para las partes no es irresoluble; pero su resolución exige una regulación más precisa que la vigente.

BIBLIOGRAFIA

1. Monografías, manuales y obras colectivas

- Agustí Julà, J. (2021).. *El tiempo de trabajo en la doctrina del Tribunal Supremo*. Tirant lo Blanch.
- Bodelón, E. (2009).. *Género y dominación*. Anthropos.
- De Castro y Bravo, F. (1984).. *Derecho Civil de España* (tomo I). Civitas.
- De la Oliva Santos, A., Díez-Picazo Giménez, I., y Vegas Torres, J. (2004).. *Derecho Procesal Civil. El proceso de declaración* (3.^a ed.). Ramón Areces.
- Díez-Picazo, L., y Gullón Ballesteros, A. (2018).. *Sistema de Derecho Civil* (vol. II, 12.^a ed.). Tecnos.
- García-Perrote Escartín, I., y Mercader Uguina, J. R. (dirs.). (2021).. *Reforma laboral 2021. Estudio de la Ley 10/2021*. Lex Nova-Thomson Reuters.
- Lousada Arochena, J. F. (2014).. *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Tirant lo Blanch.
- Molina Navarrete, C. (2022).. *Manual de Derecho del Trabajo*. Comares.
- Montero Aroca, J. (2016).. *La prueba en el proceso civil* (8.^a ed.). Civitas-Thomson Reuters.
- Muñoz Sabaté, L. (2001).. *Fundamentos de prueba judicial civil LEC 1/2000*. Bosch.
- Picó i Junoy, J. (2020).. *La prueba en el proceso civil*. Atelier.
- Sempere Navarro, A. V., y Charro Baena, P. (2019).. *Los permisos laborales*. Aranzadi.
- Stoller, R. J. (1968).. *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*. Science House.

2. Artículos de revista y capítulos de obra colectiva

- Cabero Morán, E. (2025). . Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos. *Trabajo y Derecho*, (123). LA LEY 2095/2025.
- Cuesta López, V. (s. f.). . La evolución de los derechos de conciliación en el ámbito de la Unión Europea. *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, (16). <https://www.ugr.es/~redce/REDCE16/articulos/09VCuesta.htm>
- Espuny Tomás, M. J. (2019). Mujer casada y trabajo: una aproximación al primer ordenamiento jurídico franquista. En J. Cuadrado et al. (eds.), *Las huellas del franquismo: pasado y presente*. Comares.

La presunción de aceptación en las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET); análisis jurídico y práctico

- González García, S. (2025). . Evolución de las políticas de conciliación e igualdad en España: trayectoria histórica y desafíos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (487), 78-103. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24503>
- Guillén Rodríguez, A. M., Moreno-Manzanaro García, N., y González Begega, S. (2009). . Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea. *Documentación Social*, (154), 119-138.
- Muñoz Molina, J. (2021). . Adaptación de jornada y negociación individual. *Temas Laborales*, (158), 75-98.
- Rodríguez Méndez, D. (2023, 8 de marzo). . La perspectiva de género y la infancia en la tramitación del procedimiento social, en la valoración de la prueba y en la aplicación de las normas sustantivas. *Diario La Ley*, (10243). LA LEY 1291/2023.
- Rojo Torrecilla, E. (2021). . Interpretación integradora del art. 34.8 LET: adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (6). https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001318
- Sempere Navarro, A. V. (2020). . Conciliación, adaptación de jornada y silencio empresarial. *Aranzadi Social*, (4), 11-20.
- Torns, T. (2000). . Las mujeres y el mercado de trabajo: de la discriminación a la corresponsabilidad. *Sociología del Trabajo*, (40).
- Valdés Dal-Ré, F. (2010). . Conciliación de la vida laboral y familiar y responsabilidades familiares: una perspectiva jurídica. *Relaciones Laborales*, (2).

3. Legislación

3.1. Instrumentos internacionales

- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. OIT.
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU.

3.2. Derecho de la Unión Europea

Comunidades Europeas. (1989). Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

Consejo de la Unión Europea. (1992). Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 348, 28 de noviembre de 1992.

Consejo de la Unión Europea. (1996). Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 145, 19 de junio de 1996.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2002). Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 269, 5 de octubre de 2002.

Consejo de la Unión Europea. (2004). Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Diario Oficial de la Unión Europea, L 373, 21 de diciembre de 2004.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2010). Directiva 2010/18/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. Diario Oficial de la Unión Europea, L 68, 18 de marzo de 2010.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 12 de julio de 2019.

3.3. Derecho español

España. (1942). Ley de 16 de octubre de 1942 por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 296, 23 de octubre de 1942. <https://www.boe.es/gazeta/dias/1942/10/23/pdfs/BOE-1942-296.pdf>

La presunción de aceptación en las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET); análisis jurídico y práctico

- España. (1999). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 266, 6 de noviembre de 1999.
- España. (2000a). Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Boletín Oficial del Estado, 7, 8 de enero de 2000.
- España. (2000b). Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 189, 8 de agosto de 2000.
- España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, 23 de marzo de 2007.
- España. (2011). Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 245, 11 de octubre de 2011.
- España. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, 24 de octubre de 2015.
- España. (2019). 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. Boletín Oficial del Estado, 57, 7 de marzo de 2019.
- España. (2023). Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, y de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Boletín Oficial del Estado, 153, 29 de junio de 2023.

4. Jurisprudencia

4.1. Tribunal Constitucional

- Tribunal Constitucional. (2007, 15 de enero). Sentencia núm. 3/2007. BOE núm. 40, de 15 de febrero de 2007.
- Tribunal Constitucional. (2011, 14 de marzo). Sentencia núm. 26/2011. BOE núm. 86, de 11 de abril de 2011.
- Tribunal Constitucional. (2012, 7 de mayo). Sentencia núm. 96/2012. BOE núm. 134, de 5 de junio de 2012.
- Tribunal Constitucional. (2021, 31 de mayo). Sentencia núm. 119/2021. BOE núm. 159, de 5 de julio de 2021.

4.2. Tribunal Supremo, Sala de lo Social

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (1999, 4 de febrero). Sentencia (Rec. 1334/1995). CENDOJ.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2023a, 25 de mayo). Sentencia núm. 379/2023 (Rec. 1602/2020; ROJ: STS 2433/2023).

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2023b, 21 de noviembre). Sentencia núm. 983/2023 (Rec. 3576/2020).

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2025, 24 de septiembre). Sentencia núm. 825/2025 (Rec. 917/2024). [Dictada por el Pleno de la Sala.]

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2024, 3 de diciembre). Auto (Rec. 14994/2024).

4.3. Tribunales Superiores de Justicia

Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social. (2023, 28 de noviembre). Sentencia núm. 1605/2023 (Rec. 1335/2023).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1.^a. (2024a, 24 de abril). Sentencia núm. 2422/2024 (Rec. 29/2024).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1.^a. (2024b, 3 de octubre). Sentencia núm. 5183/2024 (Rec. 2316/2024).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social. (2021, 25 de mayo). Sentencia (Rec. 335/2021).

Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social. (2020, 26 de noviembre). Sentencia núm. 187/2020 (Rec. 141/2020).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5.^a. (2025, 16 de junio). Sentencia núm. 459/2025 (Rec. 394/2025).

4.4. Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2019, 18 de septiembre). Sentencia en el asunto C-366/18, WA contra Ortiz Mesonero y UTE Luz Madrid Centro.

5. Recursos en línea y base de datos

Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). (s. f.). Base de datos de jurisprudencia. Consejo General del Poder Judicial.
<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/CENDOJ>

La presunción de aceptación en las solicitudes de adaptación de jornada por conciliación (art. 34.8 ET); análisis jurídico y práctico

Real Academia Española. (s. f.). Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. Voz «presunción». <https://dpej.rae.es>