
Consecuencias del incumplimiento empresarial del procedimiento negociador en los supuestos de solicitud de adaptación de jornada del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre de 2025

*Legal consequences of the employer's failure to
comply with the negotiation procedure in cases of re-
quests for working time adaptation under Article 34.8
of the Workers' Statute: Supreme Court Judgment
No. 825/2025, of 24 September 2025*

Alberto A. AGUILAR PASCUAL
Abogado de Sagardoy

SUMARIO: 1. Introducción. 2. STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre de 2025: objeto de la unificación de doctrina. 2.1. Contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste. 2.1.1. Sentencia recurrida. 2.1.2. Sentencia de contraste. 2.1.3. Términos esenciales de la contradicción. 2.2. Interpretación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por el Tribunal Supremo: efectos de la omisión de la apertura del proceso negociador ante solicitud de adaptación de jornada, en defecto de negociación colectiva. 3. Comentario a la STS núm. 825/2025, de 24 de septiembre de 2025. 3.1. Núcleo doctrinal de la Sentencia: si no existe negociación, procede conceder la adaptación de jornada en los términos solicitados. 3.2. ¿Qué es la apertura de un proceso de negociación? 3.3. Conclusión.

RESUMEN: Este comentario analiza la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 825/2025, de 24 de septiembre de 2025, recurso núm. 917/2024, en la que se unifica doctrina acerca de las consecuencias del incumplimiento empresarial del procedimiento negociador que, conforme al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, debe seguirse ante una solicitud de adaptación de jornada por parte de una persona trabajadora, en defecto de negociación colectiva. El Alto Tribunal concluye, interpretando el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que la apertura del proceso de negociación se configura como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa, y que el efecto de la omisión de la apertura del proceso negociador ante la solicitud de adaptación de jornada, en defecto de negociación colectiva, ha de ser la estimación de la pretensión en los términos interesados, salvo que se constate que resulta manifestamente irrazonable o desproporcionada.

PALABRAS CLAVE: Adaptación de jornada, incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador, art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, conciliación de la vida personal y familiar, Tribunal Supremo.

ABSTRACT: *This commentary analyses Supreme Court Judgment No. 825/2025, of 24 September 2025 (Appeal No. 917/2024), which unifies the case law regarding the legal consequences arising from an employer's failure to comply with the negotiation procedure which, pursuant to Article 34.8 of the Workers' Statute, must be followed where an employee requests an adaptation of working time in the absence of applicable collective bargaining provisions. The Supreme Court, interpreting Article 34.8 of the Workers' Statute, concludes that the initiation of the negotiation process constitutes a mandatory and imperative procedural requirement incumbent upon the employer. It further holds that, when the employer omits to initiate such negotiation process in response to a request for working time adaptation, and in the absence of collective bargaining regulation, the legal consequence must be to estimate the employee's claim in their terms, unless it is established that the request is manifestly unreasonable or disproportionate.*

KEYWORDS: *Working Time Adaptation; Employer's Failure to Initiate the Negotiation Procedure; Article 34.8 of the Workers' Statute; Work-Life Balance (Personal and Family Conciliation); Supreme Court.*

1. INTRODUCCIÓN

Desde que se produjo la entrada en vigor del 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, por el que se modificó el art. 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, venía existiendo un debate doctrinal sobre los eventuales efectos que podría conllevar la desestima-

ción de las solicitudes de adaptación de jornada sin acreditar el cumplimiento de la obligación de abrir un proceso de negociación¹.

El precepto en cuestión, en lo importante a los presentes efectos, reconoce a las personas trabajadoras el 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.

Como requisito, establece que las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Asimismo, y sin perjuicio de lo que pueda regular la negociación colectiva, se incluye expresamente un mandato a la empresa que se proyecta en que, ante la solicitud de adaptación de la persona trabajadora, se deberá abrir un proceso de negociación que —según la actual redacción del precepto— tendrá que desarrollarse con máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada en este plazo.

Una vez finalizado el proceso de negociación la empresa podrá comunicar, siempre por escrito, (a) la aceptación, (b) una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o (c) la negativa a su ejercicio; en estos dos últimos casos, expresando las razones objetivas que sustentan la decisión.

En este contexto, considerando (i) que la redacción del precepto no establece la consecuencia jurídica de no abrir el proceso negociador y (ii) los automatismos empresariales derivados de la tramitación de otras peticiones similares, tales como la concreción de jornada en supuestos de reducción de jornada, han conllevado una tendencia, en la práctica, a tramitar estas solicitudes mediante una respuesta direc-

¹ STSJ La Rioja 26 de noviembre 2020 [JUR\2021\45182], STSJ Madrid 14 diciembre 2023 [JUR\2024\16802], STSJ Galicia 5 diciembre 2019 [AS\2020\1088], STSJ Castilla y León 24 enero 2022 [JUR\2022\73074], STSJ Madrid 2 julio 2020 [JUR\2020\263217], entre otras.

tamente denegatoria —sin llevar a cabo un proceso negociador—, si bien tampoco son pocas las ocasiones en las que, cuando el empleador se dispone a asesorarse para contestar, ya ha transcurrido el perentorio plazo que establece la norma para llevar a cabo el proceso de negociación.

Considerando este escenario, en el que el periodo de negociación incluso se redujo de treinta a quince días naturales con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, resultaba de interés que el Alto Tribunal resolviera sobre los efectos de no cumplir con el preceptivo proceso negociador que el artículo establece y cuya consecuencia jurídica no se regula expresamente.

2. STS NÚM. 825/2025, DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 2025: OBJETO DE LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

La Sentencia del Tribunal Supremo núm.825/2025, de 24 de septiembre de 2025, recurso núm. 917/2024 (en lo sucesivo, «la Sentencia») unifica doctrina respecto de las consecuencias jurídicas del incumplimiento empresarial de abrir un procedimiento negociador que, conforme al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, debe llevarse a cabo ante una solicitud de adaptación de jornada por una persona trabajadora, en defecto de regulación en la negociación colectiva.

2.1. Contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste

2.1.1. *Sentencia recurrida*

La sentencia objeto de recurso de casación para la unificación de doctrina es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm.1605/2023, de 28 de noviembre, recurso núm. 1335/2023.

En los hechos probados consta, en cuanto a las necesidades de conciliación del demandante, su condición de padre de dos hijas menores de doce años, resultando que una de ellas estaba escolarizada con ho-

rario de 9:20 a 16:00 horas y con un horario de autobús de salida a las 8:50 horas y de llegada a las 16:20 horas. Su mujer se encontraba en situación de desempleo.

El actor prestaba sus servicios a jornada completa de 40 horas semanales, en horario de 8:00 a 17:00 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 horas los viernes.

Con fecha 14 de marzo de 2023 presentó escrito a su empresa, solicitando la adaptación de su jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar, al amparo de lo dispuesto en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, solicitando un horario de 7:00 a 15:00 horas.

La empresa denegó la solicitud por escrito, resultando que el actor era el jefe de topografía, siendo el único jefe de topografía de la empresa y quien debía coordinarse con los jefes de otros departamentos, siendo el horario de todos ellos el mismo: de 8:00 a 17:00 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 horas el viernes.

El trabajador acudió a la vía judicial y, en su demanda, acumuló dos acciones: (a) el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada para conciliar la vida familiar y laboral pasando de la jornada partida actual de 8 a 17 horas de lunes a jueves y de 8 a 14 horas los viernes, a jornada continuada de 7 a 15 horas; y (b) la reclamación de una indemnización de 30000 euros por los daños y perjuicios derivados de la negativa de la empresa a la medida solicitada, por vulneración de su derecho fundamental.

Es destacable que no consta acreditado en la sentencia objeto de recurso que, tras la solicitud de adaptación de jornada, existiera negociación alguna, ni ofrecimiento de alternativas por la empresa, sino que la empresa se habría limitado a denegar la petición de forma directa.

Sin embargo, la sentencia de suplicación sí refiere que la empresa, al impugnar el recurso, y para oponerse a la modificación del hecho probado tercero de la sentencia de instancia que pedía el demandante —y recurrente—, sostuvo que sí había existido negociación durante diferentes reuniones, aludiendo a que así lo manifestaron el director de operaciones y el director de la mina que depusieron como testigos en el

plenario; si bien no solicitó la revisión de hechos probados en los términos que habilita el art. 197.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, quedando el relato fáctico inalterado y, por consiguiente, sin constar acreditada en los hechos probados la existencia de la referida negociación.

Por consiguiente, ante la falta de constancia de apertura de un proceso negociador de buena fe por parte de la empresa en el relato fáctico, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, estimando parcialmente el recurso, concluyó que el rechazo, sin negociación, de la propuesta del trabajador impone la aceptación de esta en sus propios términos; esto es, el derecho del trabajador a la adaptación de jornada en horario de 7 a 15 horas, de lunes a viernes y, asimismo, fijó una indemnización de 7 500 euros por vulneración de sus derechos fundamentales.

2.1.2. *Sentencia de contraste*

La sentencia de contraste es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, núm.187/2020, de 26 de noviembre de 2020, recurso núm.141/2020.

En los hechos probados consta que la trabajadora, con contrato a jornada completa, prestaba servicios en un turno de fin de semana (sábado y domingo, 12 horas diarias), solicitó la adaptación de su jornada de trabajo para prestar servicios de lunes a viernes en turnos rotativos, alegando la necesidad de atender a sus dos hijos menores, con turnos de trabajo rotatorios establecidos por la empresa de 22:00 a 6:00, de 14:00 a 22:00 y de 6:00 a 14:00 horas.

La empresa respondió por escrito, denegando la solicitud de forma directa y sin llevar a cabo proceso negociador, argumentando la falta de vacantes y la posible afectación que la estimación tendría a otros trabajadores, además de no haberse aportado pruebas que justificaran la necesidad del cambio.

La trabajadora acudió a la vía judicial y, en su demanda, acumuló dos acciones: (a) el reconocimiento de su derecho a la adaptación de la

jornada laboral con concreción de lunes a viernes en los turnos de trabajo rotatorios establecidos por la empresa de 22:00 a 6:00, de 14:00 a 22:00 y de 6:00 a 14:00; y (b) la reclamación de una indemnización de un día de salario adicional desde el 1 de enero de 2020, hasta la efectividad del derecho pretendido.

En sede de suplicación, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja resolvió que, aunque la petición de la trabajadora de adaptar su jornada no fue seguida del proceso negociador al que obliga el art. 34.8 ET, sino que fue directamente denegada, rechazó que la omisión de dicho trámite conllevara la indefectible estimación de la reclamación de la trabajadora, pues —según expresaba— «no existía norma legal alguna que vinculara tal efecto al citado incumplimiento de un deber, cuya activación, en caso de pasividad patronal, es susceptible de ser promovido por la trabajadora».

Por consiguiente, el Tribunal entendía que, en el caso enjuiciado, la empresa, al contestar denegando la solicitud de adaptación, dejaba constancia de que mantenía «su disposición para valorar otras posibilidades o estudiar las ya presentadas si es que aporta algún medio de prueba que las justifique».

Dicho en otras palabras, la sentencia invocada como de contraste resolvió que la denegación de la adaptación de jornada solicitada por la trabajadora no le ocasionaba especiales inconvenientes, trabas o impedimentos para compaginar su vida familiar y profesional, en atención al régimen pactado por ambos progenitores. Y utilizaba esta circunstancia para justificar que la empresa no hubiera procedido al necesario proceso de negociación de buena fe que establece la norma, ya que —a juicio del Tribunal— la solicitud no resultaba objetivamente más facilitadora, sino notoriamente más perturbadora, problemática y complicada para atender las responsabilidades familiares.

2.1.3. Términos esenciales de la contradicción

Lo sustancial, a los efectos de unificación doctrinal, reside en la coincidencia de que, en ambos casos, ante la solicitud de una adap-

tación de jornada por parte de una persona trabajadora, la empresa rechaza directamente la petición por escrito y de forma motivada, sin que exista en ninguno de los dos procedimientos una constancia judicial de la apertura de un proceso negociador individual.

En estas circunstancias, la sentencia recurrida establece como efecto inherente al incumplimiento de la apertura del proceso de negociación la estimación de la demanda y la consiguiente adaptación de la jornada, al resolver que el rechazo sin negociación de la propuesta del trabajador impone la aceptación de esta en sus propios términos.

En cambio, la sentencia referencial, pese a dejar constancia de que la petición de la trabajadora no había ido seguida de un proceso negociador, considera que la omisión de dicho trámite no implica la estimación de la solicitud de la trabajadora de forma automática, al no existir norma legal alguna que vincule tal efecto al citado incumplimiento.

2.2. Interpretación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por el Tribunal Supremo: efectos de la omisión de la apertura del proceso negociador ante solicitud de adaptación de jornada, en defecto de negociación colectiva

A efectos de determinar las consecuencias jurídicas de que una empresa no abra el proceso de negociación exigido por el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ante una solicitud de adaptación de jornada, el Tribunal Supremo, para fundamentar su interpretación, fija como punto de partida los valores constitucionales recogidos en los art. 14 y 39 de la Constitución Española.

En este sentido, pone en valor la dimensión del derecho a la no discriminación por razón de sexo o circunstancias personales (art. 14 CE) y el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), considerando que son pilares que han de tenerse en cuenta por la eventual afectación que su resolución pudiera conllevar.

A tal efecto, citando jurisprudencia del Tribunal Constitucional², el Alto Tribunal parte de que el análisis que han de realizar los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que ha de ponderar y valorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada, lo que supone que estos valores constitucionales han de prevalecer y servir de orientación para solventar dudas interpretativas en cada caso concreto. En esta línea, justifica que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares constituye una finalidad de relevancia constitucional, que también se ha proyectado en otras disposiciones como las contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A la luz de dichas consideraciones, el Fundamento de Derecho Quinto recoge la piedra angular de la Sentencia, fijando —por primera vez— las consecuencias jurídicas de que la empresa no abra el proceso de negociación exigido por el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ante una solicitud de adaptación de jornada.

Su importancia es extraordinaria, pues consolida un auténtico derecho subjetivo procedimental a la negociación, con efectos materiales automáticos en caso de incumplimiento empresarial.

En este escenario, la solución de la controversia permitía plantear tres modelos de interpretación en los supuestos de incumplimiento de la obligación de negociar:

1. Aceptación automática de la solicitud.
2. Verificación de que se cumplen los requisitos de necesidad de conciliación, razonabilidad y proporcionalidad, de forma previa a valorar la solicitud.
3. Entender que la solicitud de adaptación es susceptible de ser directamente rechazada, sin necesidad de proceso negociador, por razones objetivas que eventualmente tendrán que ser acreditadas en juicio.

² STC 14 marzo 2011 [RTC\2011\26].

De estas tres posibilidades, la Sentencia descarta de plano esta última, considerando que ello conllevaría neutralizar el procedimiento de negociación que la norma exige como garantía especial del procedimiento de adaptación; lo que supondría, en otras palabras, que su incumplimiento no tendría ningún efecto jurídico.

Y, para ello, parte de la propia evolución del precepto desde que se introdujo con ocasión de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, resulta evidente que en estos últimos años se ha profundizado en la regulación de los derechos de conciliación en el ámbito laboral, materializándose en la creación de lo que el Tribunal Supremo denomina como una «flexibilidad inversa», pues no es el empleador quien va aumentando sus poderes directivos, sino que es la persona trabajadora quien aparece como titular de nuevos derechos.

Asimismo, el Tribunal Supremo afirma que el proceso de negociación individual «debe ser la herramienta natural para la delimitación del derecho a la adaptación de jornada», lo que se traduce en la activación de un mecanismo procedimental una vez que la solicitud de adaptación es presentada por la persona trabajadora: una primera fase, dedicada a la negociación —que ha de realizarse en un plazo máximo de quince días según la redacción actual del precepto—; y, terminado el proceso de negociación, comienza una segunda fase, en la que la empresa comunicará por escrito su respuesta. Y dicha respuesta podrá ser (a) de aceptación, (b) de planteamiento de alternativas de conciliación, o (c) de negativa, expresando las razones objetivas para fundamentar tal decisión en estos dos últimos casos.

Lo verdaderamente importante —y aquí reside lo sustancial de la doctrina que se recoge en esta Sentencia— es que a juicio del Tribunal Supremo el periodo de negociación se configura, en todo caso, como un trámite imperativo u obligatorio para la empresa, y su omisión tiene consecuencias jurídicas vinculadas con la aceptación de las medidas de adaptación solicitadas en caso de impugnación judicial.

En cuanto al cumplimiento de esta fase negocial, la Sentencia refiere explícitamente la necesidad de que una de las partes —en este caso,

el empresario— intente verdaderamente abrir el debate con la otra con miras a resolver la controversia. Por consiguiente, sin perjuicio de la posibilidad de aceptar la petición en sus propios términos, resulta necesario que quede constancia de las distintas propuestas y contrapropuestas, con las siguientes tomas de decisiones, a fin de acreditar una negociación de buena fe.

Dicho en otras palabras, el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores no autoriza —así lo interpreta el Tribunal Supremo— a las empresas a dar una respuesta directamente negativa, por más que sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues ello conllevaría la elusión del proceso negociador que la norma establece como un elemento dinámico e integrador del derecho a la adaptación de jornada, orientado a garantizar su viabilidad y su eventual efectividad.

En atención a lo anterior, optando por la primera de las precitadas opciones, el Tribunal Supremo confirma la sentencia recurrida, considerando que es la que contiene la doctrina correcta e interpretando que la adaptación solicitada no resultaba —*a priori*— manifiestamente irrazonable o desproporcionada, poniendo en relación las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas o productivas de la empresa, lo que conllevaba la estimación de la solicitud de adaptación.

Esta última cuestión es sustancial, puesto que la resolución finaliza indicando, con claridad meridiana, que, en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador, lo que procede es acoger judicialmente la medida en los términos solicitados. Y ello, pudiendo rechazarse este automatismo tan solo cuando la solicitud sea «manifiestamente irrazonable o desproporcionada».

3. COMENTARIO A LA STS NÚM. 825/2025, DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 2025

3.1. Núcleo doctrinal de la Sentencia: si no existe negociación, procede conceder la adaptación de jornada en los términos solicitados

A la vista de la doctrina que contiene la Sentencia, podemos afirmar que el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores obliga a las empre-

sas, en todo caso, a abrir un proceso de negociación, lo que conlleva la imposibilidad de denegar —o, incluso, plantear alternativas—, aunque sea de forma motivada, sin haber negociado previamente.

Lo anterior se traduce en que la negociación no está prevista en el precepto como un mero formalismo, sino como un garante del derecho de conciliación de las personas trabajadoras por la vía de la adaptación de jornada.

Por consiguiente, esta interpretación del precepto convierte el procedimiento de negociación en un componente estructural del derecho de adaptación, y no en una mera cuestión accesoria o un mandato legal susceptible de omitirse.

De esta manera, podemos afirmar que, si no existe una verdadera apertura de un proceso de negociación y, posteriormente, se produce una reclamación en sede judicial, existirá una tendencia judicial clara hacia la concesión de las solicitudes de adaptación tal y como se peticionaron, con la única excepción de rechazar aquellas que puedan calificarse como manifiestamente irrazonables o desproporcionadas.

3.2. ¿Qué es la apertura de un proceso de negociación?

La pregunta que puede —y quizás debe— surgir tras el dictado de la Sentencia es qué resulta exigible a la empresa cuando la norma refiere la apertura de un proceso de negociación, de cara al cumplimiento de esta obligación.

A fin de dar respuesta a esta cuestión, entendemos que no se dará cumplimiento al deber de negociar cuando por parte de la empresa no se conteste a la solicitud de adaptación, se rechace de forma directa, se ofrezcan alternativas sin dialogar y, en definitiva, la postura empresarial se limite a expresar que no es posible acceder a lo solicitado —por más que se razonen las causas objetivas que lo justifican—.

Recordemos que, en estos casos, la posición empresarial solo será susceptible de recibir una resolución judicial de conformidad con sus intereses —en vez de una concesión automática de la medida de conci-

liación— en aquellos supuestos en los que pueda acreditar que la solicitud es «manifiestamente irrazonable o desproporcionada».

La Real Academia Española define irrazonable como «irracional, absurdo, ilógico, disparatado, insensato, errado»; y desproporcionado como «que no tiene la proporción conveniente o necesaria». Por tanto, el incumplimiento del deber de negociar tan solo podrá solventarse con una ulterior defensa en sede judicial en supuestos descabellados y/o carentes del más mínimo sentido; de contrario, lo que recaerá será una concesión automática.

Por su parte, la Real Academia Española define negociar, en la acepción que resulta más ajustada a este contexto, como «tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro». Por consiguiente, entendemos que una buena práctica empresarial, a fin de dar cumplimiento a este precepto, podría consistir en:

i. Acusar recibo, por escrito, de la solicitud de adaptación, informando de la apertura de un proceso de negociación y, dado el preclusivo plazo de quince días que establece el precepto, convocar a la persona trabajadora a una reunión a la mayor brevedad a fin de negociar su solicitud.

ii. A fin de acreditar el cumplimiento de este mandato, deberá dejarse la oportuna constancia de la reunión y de su contenido a través de un acta, en la que figure un intercambio real de propuestas y contrapropuestas en el marco de un diálogo de buena fe de cara a la búsqueda de un consenso.

iii. Resulta aconsejable que, en las propuestas y contrapropuestas, queden reflejadas las razones objetivas por las que la solicitud puede o no integrarse en la organización productiva, así como las alternativas razonables que se puedan plantear.

iv. Por último, resulta conveniente que, al concluir el proceso negociador, y sobre la base de lo acontecido en el mismo, la empresa comunique formalmente por escrito la decisión adoptada, ya sea aceptando la solicitud, rechazándola o bien proponiendo alternativas que posibiliten las necesidades de conciliación; motivando, en estos dos últimos casos, las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3.3. Conclusión

A la vista del contenido de la Sentencia, podemos afirmar que la omisión del proceso de negociación en las solicitudes de adaptación de jornada supondrá la concesión judicial automática de la adaptación solicitada por el trabajador, a no ser que esta sea irracional o desproporcionada.

Lo anterior refuerza la naturaleza garantista del derecho de conciliación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, imponiendo un esfuerzo empresarial adicional *so pena de* estimación íntegra de la medida.

Y ello, considerando que no negociar ha dejado de poder interpretarse como una mera infracción formal para convertirse en un incumplimiento sustancial con efectos materiales, lo que se traduce en un incentivo claro para que las empresas negocien de buena fe de cara a alcanzar un acuerdo, habida cuenta de los riesgos de imposición automática de la medida en sus propios términos —así como de la indemnización que la acción judicial permite acumular—.

En definitiva, tras este pronunciamiento que contiene la sentencia analizada, urge a las empresas instrumentalizar procedimientos internos a fin de que, si no se disponen a conceder la adaptación solicitada por la persona trabajadora, quede la debida constancia de que ha existido un proceso negociador real en tiempo y forma. De contrario, existirá una expectativa de estimación automática de la demanda en sede judicial, con las consecuencias perjudiciales inherentes que de ello pueden derivarse para sus necesidades organizativas y productivas.