

El derecho de adaptación de la jornada y la forma de prestación del artículo 34.8 ET cuando el sujeto causante es un hijo o hija mayor de 12 años

The right to the adaptation of working hours and the form of provision under Article 34.8 of the Workers' Statute (ET) when the dependent is a son or daughter over 12 years old

Paula López Aguado

*Investigadora no doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València*

ORCID ID: 0009-0003-5692-4464

Recibido: 10/1/2025

Aceptado: 7/2/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9412

Resumen: Se analiza el derecho a la adaptación de la jornada laboral, contemplado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), centrándose en las solicitudes derivadas del cuidado de hijos mayores de doce años tras las reformas introducidas por los Reales Decretos-ley 6/2019 y 5/2023. A través de un estudio jurisprudencial, se examinan las controversias relacionadas con la interpretación y aplicación del precepto, identificando cómo los tribunales valoran las necesidades de cuidado y las condiciones exigidas para justificar dichas solicitudes. Se destacan las discrepancias en las resoluciones judiciales y la importancia de consolidar criterios uniformes que reduzcan la inseguridad jurídica. Finalmente, se subraya el papel de la negociación colectiva para clarificar y ampliar los derechos de conciliación.

Palabras clave: adaptación de jornada, conciliación, cuidado de hijos, doce años, trabajo flexible.

Abstract: The right to the adaptation of working hours contemplated in Article 34.8 of the Workers' Statute (ET) is analysed, focusing on requests related to the care of children over twelve years old following the reforms introduced by Royal Decree-Laws 6/2019 and 5/2023. Through a jurisprudential study, the controversies related to the interpretation and application of this provision are examined, identifying how courts assess care needs and the conditions required to justify such requests. Discrepancies in judicial rulings and the importance of consolidating uniform criteria to reduce legal uncertainty are highlighted. Finally, the role of collective bargaining in clarifying and expanding these rights is emphasized.

Keywords: Working hours adjustment, work-life balance, childcare, twelve years, flexible work.

1. Introducción: los sujetos causantes del derecho de solicitud a la adaptación de jornada y forma de prestación a lo largo de las modificaciones del artículo 34.8 ET

El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral se ha consolidado como un pilar esencial del derecho laboral contemporáneo, en particular a través de instrumentos normativos como el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este precepto ha evolucionado significativamente desde su introducción, reflejando una adaptación progresiva a las exigencias sociales y legales. Sin embargo, persisten desafíos en su interpretación y aplicación.

El apartado octavo del artículo 34 ET se introdujo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Estatuto de los Trabajadores de 1995, con una redacción muy escueta:

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

En esta primera redacción, la jurisprudencia determinó que el ejercicio del derecho de adaptación se condicionaba a que la negociación colectiva pactara sus términos de ejercicio o al pacto con el empresario (SSTS de 13 de junio de 2008 –Rº. 897/2007, Sala de lo Social– y de 18 de junio de 2008 –Rº. 1625/2007, Sala de lo Social–).

No es hasta la posterior reforma de 2019, operada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, cuando el artículo 34.8 ET reguló un verdadero derecho de solicitud al prever el procedimiento individual a seguir cuando se careciera de regulación colectiva. Esta redacción estaba influenciada por la 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 cuidadores¹. En lo que aquí nos atañe, los sujetos causantes del derecho, se incluyó un párrafo que determinaba que *«en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años»*. En este momento, el derecho a solicitar la adaptación de la jornada no hacía referencia alguna a otras necesidades de conciliación que pudieran invocarse para hacerlo valer. Por ello, se originó una controversia sobre la posibilidad de que otras demandas de cuidados fueran causa de la solicitud de adaptación de la jornada y de la forma de prestación.

La última reforma del citado artículo acaeció con el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, para acomodar su redacción al artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158

¹ RODRÍGUEZ PASTOR, G. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: Texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*. València: Tirant lo Blanch, 2020. En concreto, la influencia fue de la Propuesta de la Directiva pues el Real Decreto se publicó el 1 de marzo y la Directiva es de 20 de junio.

sobre fórmulas de trabajo flexible. Con esta modificación se incluyó, entre otras variaciones, un párrafo que determinaba que:

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

No obstante, esta adición no ha solventado el debate relativo a la delimitación de las causas por las que se puede invocar este derecho. El presente artículo analiza, desde una perspectiva jurisprudencial, las principales controversias en torno a la posibilidad y el procedimiento a seguir cuando se pretende ejercer el derecho de adaptación de la jornada para el cuidado de un menor que ya ha superado la edad de los doce años, umbral que parece delimitar el legislador. Se ha realizado un breve examen de los antecedentes normativos que han configurado el derecho a la adaptación de jornada y, en concreto, los sujetos causantes del derecho. A continuación, se profundizará en las resoluciones judiciales que han contemplado supuestos en que la solicitud de adaptación de la jornada o forma de la prestación se ha realizado para suplir la necesidad de conciliación para el cuidado de un hijo o hija que ha alcanzado o superado los doce años de edad. En primer lugar, bajo el paraguas del Real Decreto Ley 6/2019 y, a continuación, con la redacción actual establecida por el Real Decreto-ley 5/2023.

2. El Real Decreto ley 6/2019 y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos e hijas mayores de doce años: la visión jurisprudencial

Se ha mencionado en el apartado anterior que, tras la reforma de 2019, el artículo 34.8 ET fue objeto de una modificación que clarificó los sujetos legitimados para solicitar la adaptación de la jornada laboral y de la forma de prestación por motivos de conciliación. En concreto, se añadió un párrafo que reconoció este derecho en el contexto del cuidado de hijos e hijas, estableciendo que las personas trabajadoras podían ejercer dicha solicitud hasta que sus hijos o hijas alcanzaran los doce años de edad.

Este inciso supuso más sombras que luces sobre la determinación de los sujetos causantes del derecho y la doctrina lamentó que no se hiciera referencia a las necesidades de cuidados de otros familiares dependientes o de hijos e hijas de mayor edad².

La lectura literal de este párrafo implicaba la restricción de las posibilidades de solicitud a que las personas trabajadoras tuvieran necesidades de cuidados de hijas o

² NIETO ROJAS, P. La adaptación de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar en el RD Ley 6/2019: el derecho reconocido en el art. 34.8 ET y los límites a su ejercicio. En PUEBLA PINILLA y MERCADER UGUINA. *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Tirant lo Blanch, 2019, 245-277, p. 268; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. ¿"Espíritu social", «técnica maquiavélica»? el «derecho» que queda de las «leyes de viernes social» al desvanecerse su «humo político». En *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. 2019, n.º. 433, p. 20.

hijos menores de 12 años³. Este enfoque fue rechazado por la doctrina⁴ y por algunos de los juzgados y tribunales que lo analizaron, determinando que «*carecería de sentido que con la reforma se pretenda limitar el derecho de las personas trabajadoras que tenga hijos menores de doce años, cuando la regulación anterior no establecía esa limitación en el artículo 34.8 del ET*»⁵.

Se ha afirmado que una interpretación literal del precepto no se ajustaba al espíritu de la norma e, incluso, que constituía un posible defecto técnico⁶. Por esta razón, la doctrina coincidió en la necesidad de adoptar una interpretación extensiva que permitiera la conciliación en otros supuestos de necesidades familiares⁷. También se planteó la posibilidad de aplicar de forma analógica el artículo 37.6 del ET⁸, que regula el derecho a la reducción de la jornada por conciliación de la vida familiar y laboral. Esto habilitaría la solicitud de adaptaciones para el cuidado de hijos e hijas mayores de doce años y de otros familiares que, por discapacidad o circunstancias objetivas justificadas, requieran de una especial atención más allá de los cuidados habituales propios a su edad⁹.

En este sentido, la STSJ Galicia de 5 de octubre de 2020 (R^o 2173/2020, Sala de lo Social) concluyó que, cuando «*el hijo o hija del trabajador que solicita la adaptación tenga doce o más años, habría que acudir por analogía a lo dispuesto en el art. 37.6 con relación al resto de necesidades familiares, de tal manera que en este caso la solicitud de adaptación no vendría determinada por la edad, sino que tendrían que acreditar y justificar en los términos expresados, que el hijo mayor de doce años padece una discapacidad o una enfermedad grave,*

³ DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. Conciliación, régimen de turnos y adaptación de la jornada de trabajo. En *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*. 2019, n.º 9, p. 205; BLASCO JOVER, Carolina. La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2019, vol. 7, n.º 2; MARTÍNEZ TORREGROSA, E. La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. En: MARÍN MORAL y SEMPERE NAVARRO, *La reordenación del tiempo de trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, 647-667.

⁴ IGARTUA MIRÓ, M. T. Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2019, n.º 53, p. 81.; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación: (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*. Madrid: Dykinson, 2019, p. 103.

⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valladolid de 22 de noviembre de 2019 (procedimiento núm. 667/2019) e INDA ERREA, M. El juzgado de lo Social concede la adaptación de jornada a una trabajadora con hijos mayores de 12 años: SJS núm. 1 de Valladolid, de 22 noviembre 2019 (AS 2020, 353). En *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2020, n.º 4.

⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J. La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida. En *Derecho de las relaciones laborales*. 2020, n.º 2, p. 123.

⁷ MARTÍNEZ MORENO, C.. La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿hasta dónde llega el avance? En *Revista Derecho social y empresa*. 2020, n.º 12.

⁸ NIETO ROJAS, La adaptación de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar en el RD Ley 6/2019, *op. cit.*; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación: (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, *op. cit.* p. 117.; TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M. Ejercicio y dinámica del Derecho. En PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y MONREAL BRINGSVAERD, *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. Wolters Kluwer España, 2020, p. 246-247.

⁹ LÓPEZ BALAGUER, M. El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019. En *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. 2019, n.º 437-438, p. 100; FERNÁNDEZ PRATS, C., GARCÍA TESTAL, E., LÓPEZ BALAGUER, M. *Los derechos de conciliación en la empresa: la corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*. Tirant lo Blanch, 2019, p. 97.

y con ella la necesidad de adaptación. En suma, si el hijo de la persona trabajadora tiene doce o más años, solo se podrá solicitar la adaptación de la jornada si resulta que se trata de un menor con necesidades especiales (discapacitado) o padece una enfermedad grave, siendo necesario en todo caso acreditar y razonar las necesidades de adaptación».

No obstante, la doctrina sigue debatiendo la finalidad de la adición del párrafo referente a los menores de doce años. Algunos autores lo consideran innecesario, al no introducir un derecho concreto¹⁰. Otros opinan que su propósito era establecer, de forma imprecisa, un derecho directo en favor de las personas trabajadoras con hijas e hijos menores de doce años¹¹. Una tercera corriente, más extendida, sostiene que su objetivo es presuponer la necesidad de cuidados en los hijos e hijas de menor edad¹². Esta última postura, subraya que el precepto habilita las demandas de conciliación fundamentadas exclusivamente en la edad del hijo o hijas, aunque esto no implica que el derecho solicitado vaya a ser reconocido de manera automática¹³. Es decir, no sería necesario acreditar que concurre algún problema por el que el menor requiere una atención o cuidado especial cuando este sea menor de doce años, pero sí se debería probar que la medida solicitada responde a una efectiva necesidad de conciliación y es razonable y proporcionada¹⁴.

En mi opinión, alineada con la mayoría de la doctrina, la interpretación más razonable del límite de edad consiste en entender que los progenitores con hijos o hijas menores de doce años cuentan, por tal motivo, con una justificación válida para solicitar la adaptación de su jornada laboral. Sin embargo, esta justificación no asegura la concesión automática. La petición aún debe ser razonable y proporcionada, tanto a las necesidades concretas de conciliación de la persona trabajadora como a las exigencias organizativas y productivas de la empresa¹⁵. Por ello, quienes sean padres o madres de hijos o hijas mayores de doce años deben fundamentar su solicitud en razones, distintas de la edad, que justifiquen la adaptación¹⁶.

¹⁰ RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V. La adaptación de la jornada de trabajo: los cabos sueltos de su nueva regulación. En *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2020.

¹¹ GORELLI HERNÁNDEZ, La nueva regulación de la adaptación de la jornada, *op. cit.*

¹² BARRIOS BAUDOR, G.L. Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. En *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2019, n.º. 9; LÓPEZ BALAGUER, El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019, *op. cit.*; NIETO ROJAS, La adaptación de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar en el RD Ley 6/2019, *op. cit.*

¹³ BARRIOS BAUDOR, Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, *op. cit.*

¹⁴ RODRÍGUEZ PASTOR, Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación, *op. cit.*, p. 36.; GOERLICH PESET, J.M. La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019. En *El laboralista*. 2020.

¹⁵ RODRÍGUEZ PASTOR, Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación, *op. cit.*, p. 35.

¹⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R. Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad. En *Revista española de derecho del trabajo*. 2022, n.º. 257; BARRIOS BAUDOR, Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, *op. cit.*; FERNÁNDEZ PRATS, GARCÍA TESTAL, LÓPEZ BALAGUER, Los derechos de conciliación en la empresa, *op. cit.*; NIETO ROJAS, La adaptación de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar en el RD Ley 6/2019, *op. cit.*

Esta perspectiva es coherente con las resoluciones judiciales que afirman que «*debe entenderse que existe un derecho genérico de todas las personas trabajadoras a solicitar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, y un derecho específico para aquellas que tengan hijos menores de doce años y que justifiquen la conciliación en esa causa, lo cual no impide que se pueda ejercitar el derecho por otras necesidades familiares distintas al cuidado de hijos menores de doce años (...). Nada impide que se pueda ejercitar el derecho para cuidar a hijos mayores de doce años cuando concurran causas familiares que hagan necesario ajustar la duración y distribución de la jornada de trabajo*»¹⁷.

No obstante, la STSJ de Castilla y León (Burgos) de 20 de octubre de 2022 (R^o 797/2022, Sala de lo Social) rechazó esta interpretación. El tribunal determinó que la solicitud de adaptación de la jornada por cuidado de descendientes que ya hayan alcanzado los doce años se encontraba fuera del amparo legal del artículo 34.8 ET¹⁸. En el caso que trata esta sentencia, la trabajadora tenía dos hijas por las que estaba disfrutando de una reducción de jornada y, al cumplir las menores los doce años, solicitó la adaptación de la jornada del artículo 34.8 ET. La empresa denegó la pretensión al considerar que no se encontraba amparada por el precepto y alegando, a su vez, causas organizativas. Finalmente, el tribunal concluyó que no se había acreditado que el otro progenitor no se pudiera hacer cargo de las menores, que la empresa había acreditado motivos suficientes para la denegación y que, aunque hay necesidades de conciliación por tener dos hijos, esta petición carecía de cobertura legal.

Pese a ello, la mayoría de las resoluciones judiciales que han analizado la posibilidad de adaptar la jornada o la forma de prestación cuando el sujeto causante de la conciliación es un hijo o hija que ya ha alcanzado los doce años de edad, han adoptado la misma interpretación que la doctrina mayoritaria. En este sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) núm. 1 de Valladolid de 22 de noviembre de 2019 (procedimiento núm. 667/2019) otorgó la adaptación de la jornada a la madre de una menor, que ya había alcanzado los doce años, al demostrarse que el marido pernoctaba fuera del domicilio la mayor parte de los días. El juzgado consideró que este hecho era causa suficiente para conceder la adaptación del horario. No se estableció un límite temporal a la conciliación, a pesar de que en la solicitud inicial de la trabajadora a la empresa se hacía la referencia genérica «*hasta que mejoren mis circunstancias familiares*».

De manera similar, la SJS núm. 1 de Toledo de 18 de noviembre de 2020 (proc. núm. 370/2020), adaptó el horario de una trabajadora porque el hijo, mayor de doce años, tenía unas «*necesidades especiales de atención, dada la patología psicológica que presenta y que se acredita con la documental médica aportada (...), de la que resulta la importancia de*

¹⁷ Promulgado por la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valladolid de 22 de noviembre de 2019 (procedimiento núm. 667/2019) y reiterado en STSJ del País Vasco de 19 de julio de 2022 (R^o 1413/2022, Sala de lo Social); SJS Ponferrada núm. 1 de 10 de octubre de 2022 (proc. núm. 191/2022); SJS Burgos núm. 1 de 25 de mayo de 2023 (proc. núm. 166/2023); y SJS Toledo núm. 4 de 26 de mayo de 2023 (proc. núm. 673/2022), entre otras.

¹⁸ Concretamente determina que: «*La regulación invocada y que se detalla en el articulado del ET rige bajo la premisa de que sean menores de 12 años, condición que ha desaparecido en el supuesto que nos ocupa. Ello por sí solo conllevaría la desestimación del motivo invocado, por no tener la garantía de protección que interesa, al no darse la premisa sine qua nom: NO SON MENORES DE 12 AÑOS.*».

la presencia materna para beneficio de su evolución pedagógica y psicológica». En este supuesto, además de las enfermedades diagnosticadas, que se encuentran anonimizadas en la sentencia, y del seguimiento de neurocirugía, oftalmología y dermatología, tanto el pediatra como el psicólogo del menor emitieron sendos informes en que constaba que el menor precisaba de supervisión familiar continua para realizar las tareas escolares y cotidianas.

En la misma línea, la SJS núm. 1 de Ponferrada de 10 de octubre de 2020 (proc. núm. 191/2022), concluyó que *«no es un niño de 11/12 años como los demás, es un menor con necesidades especiales»*. En el caso tratado por la sentencia, el menor padecía un trastorno de hábitos e impulsos que requería un apoyo constante de su madre, considerado esencial para su evolución favorable por parte del psicólogo tratante.

Se observa que, en el primero de los casos señalados, SJS núm. 1 de Valladolid de 22 de noviembre de 2019 (proc. núm. 667/2019), el juzgado valoró la especialidad de las circunstancias familiares. Por el contrario, en los dos siguientes, la SJS núm. 1 de Toledo de 18 de noviembre de 2020 (proc. núm. 370/2020) y la SJS núm. 1 de Ponferrada de 10 de octubre de 2020 (proc. núm. 191/2022), se tomó en consideración el estado de salud y las dificultades académicas del menor, acreditadas mediante informes médicos y psicológicos.

En contraste, la SJS núm. 1 de Burgos de 25 de mayo de 2023 (proc. núm. 166/2023), considerando las circunstancias familiares, denegó la adaptación de la jornada en un caso de progenitores divorciados. El juzgado determinó que, cuando se pactó el régimen de custodia compartida, ya eran conocedores del fin de la reducción de la jornada por guarda legal. Por tanto, *«no se puede considerar dicha necesidad como sobrevenida o inesperada en tanto en cuanto era previsible que se generara y que la actora debería volver a desempeñar turnos de mañana, tarde y noche»*. En este caso no se habían aportado indicios siquiera de que el menor requiriera cuidados diferentes a los connaturales para su edad.

De igual forma, la SJS núm. 4 de Toledo de 26 de mayo de 2023 (proc. núm. 673/2022) determinó que *«la solicitud de adaptación de la actora no es proporcionada ni razonable, por cuanto, el hijo es mayor de 12 años y se le presupone madurez suficiente, no habiéndose acreditado con la documental médica privada aportada que necesite supervisión o ayuda permanente de tercero en el domicilio familiar u otras obligaciones específicas de cuidado»*. En el presente supuesto, el menor asistía a fisioterapia y a la consulta psicológica, pero el juzgado consideró que el trabajo a turnos de la madre no le impedía acompañarle a las citas, no siempre trabajaba en turno de tardes, y tampoco acreditó unas necesidades específicas de conciliación.

El análisis de estas cinco sentencias y del tratamiento que los juzgados han dado a las solicitudes de adaptación de la jornada de progenitores con hijos o hijas mayores de doce años, pone de manifiesto la relevancia que los juzgados otorgan a los informes de los médicos de atención primaria y psicólogos que tratan a los menores. Son especialmente reseñables las Sentencias del Juzgado de lo Social de Toledo que, aunque pertenecan a distinto Juzgado, siguen una misma línea argumentativa. En la segunda de ellas, la SJS núm. 4 de Toledo de 26 de mayo de 2023 (proc. núm. 673/2022), de los informes médicos no queda demostrada la necesidad de supervisión continua del menor, motivo por el que deniegan la solicitud. Mientras que, en la SJS núm. 1 de Toledo de 18

de noviembre de 2020 (proc. núm. 370/2020), sí consta probada, por lo que se procede a conceder la adaptación.

Por otro lado, el TSJ del País Vasco adoptó un enfoque distinto y dictó una llamativa sentencia (STSJ País Vasco de 19 de julio de 2022, R°1413/2022 Sala de lo Social) en la que no se valoró que el menor no pueda valerse por sí mismo o requiera una especial atención. En este caso, la empresa denegó la pretensión con el argumento que, alcanzados los doce años, no existía causa para conceder la adaptación de la jornada. La trabajadora recurrió alegando que no se ha llevado a cabo el proceso de negociación que establecía el artículo 34.8 ET y el tribunal consideró que: «*el ejercicio de este derecho subjetivo de petición de adaptación de jornada genera un efecto inmediato fijado en la Ley: desencadenar un proceso negociador al que empresa y trabajador vienen obligados a desarrollar por un plazo máximo de treinta días*». Por este motivo, ante la ausencia de una negociación, que el tribunal estimó imprescindible, se decretó que había lugar a las pretensiones de conciliación sin valorar otras circunstancias concurrentes. De este modo, se aplicó la misma forma de proceder que en los supuestos en los que se solicita el derecho para el cuidado de hijos e hijas menores de doce años. No se hizo distinción alguna según la edad de los hijos e hijas de la persona trabajadora y se concedió la adaptación de la jornada por el incumplimiento de los requisitos formales del procedimiento por parte de la empresa¹⁹.

Por último, la SJS núm. 3 de Palma de Mallorca de 23 de marzo de 2023 (proc. núm. 81/2023) también concedió la adaptación de la jornada a la progenitora de una menor que ya había alcanzado los doce años. Esta sentencia es destacable ya no por su argumentación, no sopesa las circunstancias personales y familiares ni los motivos organizativos, sino porque, en este caso, el convenio colectivo aplicable amplía el derecho a la conciliación familiar hasta los catorce años. El juzgado denegó la pretensión de la trabajadora, que solicitaba que la medida se concediera por tiempo indefinido, pero otorgó la adaptación de la jornada por el plazo establecido por la negociación colectiva.

Esta resolución es una muestra del interés porque sea la negociación colectiva quien establezca distintos límites de edad para ampliar los derechos de las personas trabajadoras y de sus familiares a cargo y, así, reducir la conflictividad en la concesión del presente derecho. En este sentido, la doctrina ya venía indicando esta posibilidad y determinando que debía ser la negociación colectiva quien modificara el límite de edad –siempre ampliándolo en beneficio del menor– para conceder la adaptación en los supuestos que no se aprecien unas necesidades de cuidados especiales²⁰.

¹⁹ Como se tratará más adelante, la ausencia de negociación no ha sido considerada causa directa de concesión de la solicitud cuando el sujeto causante es mayor de doce años en otras resoluciones como la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 23 de septiembre de 2024 (R° 1606/2024, Sala de lo Social). Bajo mi punto de vista, considero que lo más adecuado es proceder como en la SJS núm. 4 de Vigo de 10 de junio de 2024 (proc. núm. 7/2024) donde, ante la falta de negociación, el juzgado valoró las circunstancias y, dado que correspondía la concesión de la conciliación, condenó a la empresa a abonar una indemnización por daños y perjuicios a la persona trabajadora. Es decir, se debería de valorar la ausencia de negociación como motivo para conceder una indemnización a la persona trabajadora pero no la concesión automática de lo solicitado cuando el sujeto causante sea mayor de doce años.

²⁰ BARRIOS BAUDOR, Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral, *op. cit.*; SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B. El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6/2019. En *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*.

En conclusión, tanto la doctrina como la mayoría de las resoluciones determinaban que era necesario ponderar las circunstancias concurrentes y acreditar que el sujeto causante no podía valerse por sí mismo o que requería unos cuidados especiales. No obstante, se encontraba alguna resolución disidente en sentido de denegar totalmente el derecho cuando el menor superaba los doce años o, por el contrario, de aceptar la solicitud de adaptación de la jornada sin hacer distinción alguna según la edad de los hijos o hijas de la persona trabajadora. En cualquier caso, los tribunales otorgaban un gran valor a los informes de los profesionales que trataban a los menores y a que, aunque se hubiera denegado la solicitud, la empresa hubiera negociado de buena fe y seguido el procedimiento establecido en el artículo 34.8 ET.

3. Concreción de los sujetos causantes del derecho con el Real Decreto-ley 5/2023: ¿fin de la inseguridad jurídica?

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó el artículo 34.8 ET para cumplir con las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1158, en particular con su artículo 9, relativo a fórmulas de trabajo flexible. Por cuanto aquí interesa, esta norma amplió los sujetos causantes del derecho a solicitar la adaptación de la jornada y la forma de prestación, con una redacción muy similar a la del derecho a la reducción de jornada del art. 37.6 ET, pero excluyendo a los familiares por afinidad que no convivan con la persona trabajadora. Esta pequeña diferencia se explica por el objetivo de promover la corresponsabilidad, eje tanto de la Directiva de cuidados como del Real Decreto-ley 5/2023 que la traspone²¹.

La modificación no ha venido sino a confirmar la interpretación mantenida por la doctrina y la mayoría de las resoluciones judiciales de la redacción anterior. Por este motivo, la argumentación de las sentencias anteriores a esta última reforma sigue siendo de relevante interés y de vigente actualidad²².

La “ampliación” de los sujetos causantes del derecho ha sido bien recibida por gran parte de la doctrina porque evita que necesidades de conciliación, distintas de la dispensa de cuidados a un menor de doce años, sean fácilmente rechazadas²³. A su vez, sin embargo,

2020, n.º. 24, p. 24.; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. Derechos de conciliación y tiempo de trabajo en la negociación colectiva: permisos, suspensiones del contrato y adaptación de jornada. En: QUINTANILLA NAVARRRO, *Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal*. Thomson Reuters Aranzadi, 2022, p. 287; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. En *Anuario jurídico y económico escorialense*. 2023, n.º 56

²¹ CABEZA PEREIRO, J. La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional. En *Revista de derecho social*. 2020, n.º. 92

²² Salvo, quizá, la STSJ de Castilla y León (Burgos) de 2023 (Rº. 166/2023, Sala de lo Social) que denegaba la adaptación de la jornada solicitada por ser un supuesto fuera de la cobertura de la norma.

²³ SALA FRANCO, T. Novedades en materia laboral del Real Decreto-Ley 5/2023, de 18 de junio. En CASAS BARAMONDE, M.E. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023*. Cinca, 2024; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. La adaptación de la jornada por conciliación: una medida necesitada de justificación razonable y proporcionada y no «a la carta». En *Revista española de derecho del trabajo*. 2023, n.º. 269; QUÍLEZ MORENO, J.M. Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto-Ley 5/2023. En *Revista española de derecho del trabajo*. 2023, n.º 268

limita los sujetos causantes a los que se encuentran recogidos en el inciso. Esto es, «*hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio*», lo que destierra otros cuidados que, en la primera redacción, podían quedar implícitos en la referencia genérica del derecho²⁴.

En lo que aquí respecta, el inciso reafirma la posibilidad de solicitar la adaptación ante «*necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años (...) que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición*». Aunque esto no ha acabado con la inseguridad jurídica.

Se cuestiona qué se entiende por necesidad de cuidado, es decir, qué situaciones justificarían la solicitud y qué información se debería acreditar. A este respecto, la doctrina mayoritaria considera que la principal diferencia según la edad del menor es que, superados los doce años, la necesidad de cuidado ya no es la connatural a su edad. Es decir, no se justifica con la mera necesidad de acompañamiento²⁵. Cuando los menores alcanzan la edad de doce años, se les presupone cierta autonomía y, aunque no se da una equivalencia con la discapacidad²⁶, se estima que las solicitudes de adaptación de la jornada, se deben justificar en un motivo médico de cierta entidad²⁷. Por ello, los progenitores con hijos mayores de doce años que soliciten el derecho a la adaptación de la jornada y de la forma de prestación deberán acreditar la existencia del hijo o hija, la necesidad de cuidado –que no se podría fundamentar en la edad del menor como sí ocurre con los menores de doce años–, la conveniencia de la medida solicitada y la proporcionalidad y razonabilidad de su petición en consideración con los intereses empresariales²⁸. No obstante, hay autores que defienden que esta interpretación restringe el concepto de necesidad de conciliación y, en tanto en cuanto se trata de un derecho fundamental, es la persona trabajadora quien ostenta la legitimidad para valorar qué se considera una necesidad de cuidado²⁹.

En lo que respecta a los juzgados y tribunales, la generalidad de las resoluciones valora las circunstancias que demuestran la necesidad de atención y cuidado del sujeto causante por la persona trabajadora y solamente conceden el derecho cuando estas circunstancias o problemas médicos tienen cierta entidad.

En este sentido, la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 23 de septiembre de 2024 (Rº 1606/2024, Sala de lo Social) estima que, para que el sujeto causante de la adaptación sea un mayor de doce años, debe tratarse de una persona dependiente que

²⁴ IGARTUA MIRÓ, M.T. Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada. En *Revista Derecho social y empresa*. 2023, n.º 19, p. 87.

²⁵ LÓPEZ BALAGUER, M. *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad: (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*. Tirant lo Blanch, 2024.

²⁶ IGARTUA MIRÓ, Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023, *op. cit.*

²⁷ BLASCO JOVER, C. Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. En *Lex social: revista de los derechos sociales*. 2023, vol. 13, n.º 2.

²⁸ LÓPEZ BALAGUER, Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad, *op. cit.*

²⁹ MARTÍNEZ MORENO, C. La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto? En *Revista Derecho social y empresa*. 2023, n.º 19.

por razón de discapacidad, enfermedad o accidente no puede valerse por sí misma porque la referencia a la edad se debe entender hecha a una edad avanzada. En este supuesto la trabajadora trata de justificar la medida en el apoyo a la realización de los deberes escolares y actividades extraescolares por lo que no concurriría el presupuesto básico de que los menores no puedan valerse por sí mismos. Por este motivo, se deniega la pretensión de la trabajadora recogiendo que *«lo pertinente era una denegación de plano»* por lo que la empresa no tendría si quiera el deber de negociar. En la misma línea resuelven la SJS núm. 2 de Palencia de 1 de marzo de 2024 (proc. núm. 448/2023) recogiendo que *«la única necesidad que entendemos de la parte actora, sería el deseo de todo progenitor de pasar el mayor tiempo con sus hijos, lo cual resulta loable, pero si se atendiera a ello con apoyo en el art. 34.8ET resultaría que las empresas vendrían obligadas a adaptar su jornada laboral al horario escolar o extraescolar de los hijos de sus empleados sin excepción»*, aunque considera que puede ser reprochable el hecho de que la empresa no diera paso al periodo de negociación; y la SJS núm. 1 de Burgos de 10 de abril de 2024 (proc. núm. 170/2024) porque *«el hijo es mayor de 12 años y se le presupone madurez suficiente, y no se ha acreditado con la documental aportada que necesite supervisión o ayuda permanente de tercero en el domicilio familiar u otras obligaciones específicas de cuidado»*.

En el caso tratado por la SJS núm. 2 de Logroño de 29 de agosto de 2024 (proc. núm. 1606/2024) la persona trabajadora considera que doce años no es una edad suficiente para que la menor pase las tardes sola y se valga por sí misma para tareas cotidianas. La sentencia contesta que *«el legislador no lo ha entendido así, al haber fijado el límite edad de 12 años como punto de diferenciación no solo en la adaptación de jornada sino también en los casos de reducción de jornada»*. La actora no acredita que la menor tenga algún impedimento para valerse por sí misma por lo que no concurren los presupuestos legales para acceder a la adaptación. A su vez, la empresa acreditó razones organizativas y ofreció adelantar la finalización de la jornada a las 20:00, en vez de a las 22:00 habituales.

Por su parte, la SJS núm. 4 de Vigo de 10 de junio de 2024 (proc. núm. 7/2024) confirma el derecho de la demandante a adaptar su jornada porque la hija tiene problemas de concentración que afectan a su rendimiento académico, alteraciones en el comportamiento y ha sido enviada a psiquiatría infantil por el fallecimiento de su padre. El juzgado valora las particularidades de salud y organización familiar que presenta el caso y concede la adaptación. Además, condena a la empresa a abonar una indemnización de 2.800 euros por no haber justificado la denegación ni haber accedido a una negociación individualizada.

En cambio, en la SJS núm. 1 de Logroño de 15 de febrero de 2024 (proc. núm. 417/2023) se acredita que la hija requiere una especial atención por parte de su madre al padecer problemas psicológicos³⁰ pero el juzgado considera estos problemas no le impiden valerse por sí misma. Concluye que *«no concurren los presupuestos exigidos en el artículo 34.8 del ET en relación a la demostración de la concreta necesidad en relación con la adaptación solicitada, dada la edad de la hija menor de la trabajadora, que cuenta con 15*

³⁰ La menor acude al Programa de Mejora del aprendizaje rendimiento y constan diversos informes médicos de asistencia al Servicio de Urgencias por sensación de ansiedad, tensión, nerviosismo, mareos, taquicardias, palpitaciones y disnea. Está en seguimiento psicológico quincenal.

años de edad, lo cual impide apreciar la razonabilidad y proporcionalidad de su pretensión, procede desestimar la pretensión ejercitada». Además, en este caso la empresa alega causas organizativas para denegar la adaptación y ya había propuesto a la trabajadora ocupar una vacante en otro servicio en turno de mañana que había sido rechazada.

Por otro lado, en el supuesto resuelto por la STSJ Andalucía (Sevilla) de 12 de junio de 2024 (R^o 1785/2024, Sala de lo Social), aunque se trata de motivar la solicitud, el tribunal considera que tener miedo a la oscuridad y a los ruidos no es motivo suficiente porque estas circunstancias carecen de suficiente entidad. En adición, la trabajadora no prestaba servicios en el turno nocturno por lo que su horario no le impedía atender a su hija en los momentos en que era más vulnerable.

Contraria a la argumentación de las sentencias anteriores encontramos la STSJ de País Vasco de 7 de mayo de 2024 (R^o. 115/2024, Sala de lo Social). En esta sentencia se considera que con doce años la menor continúa siendo una niña, por lo que esto es motivo suficiente para adaptar la jornada de la progenitora. Se omite cualquier referencia a la diferenciación por edad realizada por el legislador al contemplar el régimen jurídico en dos párrafos distintos para los supuestos en que el menor tenga menos de doce años y cuando alcanza tal edad. A mayor abundamiento, en este caso la empresa alegó razones organizativas, mayor afluencia de clientela en el turno de tarde, y ofreció a la trabajadora un puesto con modalidad de teletrabajo que rechazó. El tribunal argumenta que como la mayor afluencia de clientes también se daba cuando la trabajadora tenía la adaptación horaria por ser su hija menor de doce años, este hecho no justifica la actual denegación.

Con todo ello, la restricción de la adaptación de la jornada para atender a mayores de doce años a los supuestos en que se justique una necesidad real y de suficiente entidad es congruente con el hecho de que el legislador establezca en dos párrafos diferentes y con regímenes distintos la conciliación familiar según la edad del menor. Una interpretación amplia de las necesidades de cuidado y sometida a la consideración de la persona trabajadora provocaría que un trato indiferenciado hacia todos los menores lo que, a su vez, supondría hacer de peor derecho los derechos de conciliación vinculados a la protección de los hijos e hijas menores de doce años³¹. En este sentido se ha resuelto también en sede judicial. Salvo la *rara avis* de la STSJ de País Vasco de 7 de mayo de 2024 (R^o. 115/2024, Sala de lo Social) que, a mi modo de ver, desoye la voluntad del legislador, los juzgados y tribunales ponderan las circunstancias del caso y requieren que la solicitud se encuentre motivada en una razón médica de entidad, exigiendo, e interpretando de forma restrictiva, el hecho de que no puedan valerse por sí mismos.

4. Una reflexión final sobre la acreditación de necesidad de cuidados de los hijos e hijas que superan los doce años de edad

La reforma del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto-ley 5/2023 supone un avance significativo en la evolución del derecho a la conciliación

³¹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, La adaptación de la jornada por conciliación, *op. cit.*

de la vida familiar y laboral en España. La ampliación de los sujetos causantes del derecho a la adaptación de la jornada y de la forma de prestación, incluyendo a hijos e hijas mayores de doce años, refleja un intento por atender las demandas sociales contemporáneas y armonizar la normativa interna con los objetivos de la Directiva (UE) 2019/1158. Sin embargo, esta reforma no ha logrado eliminar por completo las controversias ni la inseguridad jurídica asociadas a la delimitación de los supuestos que justifican la solicitud de este derecho.

La Directiva (UE) 2019/1158 en su artículo 9 establece que los Estados miembros garantizarán que los progenitores con hijos de hasta, como mínimo, ocho años y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. Se entiende por cuidador el «trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave»³². En este sentido se observa que el legislador estatal, siendo más garantista que el europeo y siguiendo su línea habitual, otorga este derecho hasta que los hijos o hijas alcanzan los doce años. De la redacción del artículo 34.8 ET se percibe que nuestro legislador considera que con doce años los menores tienen madurez suficiente para equiparar su régimen de cuidados al de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora. Esto, aunque pueda ser cuestionable, también lo hace la normativa europea pero desde los ocho años.

El análisis jurisprudencial muestra una tendencia hacia la interpretación restrictiva de la normativa, exigiendo que las necesidades de cuidado hacia hijos e hijas mayores de doce años sean acreditadas mediante razones médicas o circunstancias excepcionales de suficiente entidad. Esta posición, aunque coherente con los principios de proporcionalidad y razonabilidad, plantea desafíos para las personas trabajadoras que enfrentan necesidades de conciliación más difusas o difíciles de documentar. Además, persisten las discrepancias entre los criterios aplicados por los tribunales, lo que subraya la necesidad de consolidar una doctrina uniforme que ofrezca mayor certeza tanto a trabajadores como a empleadores.

Desde mi punto de vista, no resulta conveniente establecer criterios objetivos para la evaluación de las solicitudes ni enumerar, ni siquiera a modo de ejemplo, los supuestos en los que podría reconocerse el derecho. La casuística de las necesidades de conciliación es amplísima, y las realidades personales y empresariales resultan indeterminables. Por ello, tampoco considero adecuado ampliar automáticamente el derecho más allá de los doce años ni fijar un límite uniforme en los catorce o dieciséis años.

Lo conveniente es potenciar que sea la negociación colectiva quien concrete las circunstancias de ejercicio de los derechos de conciliación. El convenio colectivo o el acuerdo de empresa es el instrumento idóneo para adaptar y equilibrar los intereses de las personas trabajadoras y las empresas, ya que permite un ajuste más preciso a las particularidades organizativas y a la composición de la plantilla.

³² Artículo 3 de la 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.

No obstante, en aras de reducir la litigiosidad, considero fundamental clarificar el régimen jurídico de los derechos de conciliación cuando el sujeto causante es un menor de edad superior a los doce años.

En este sentido, propongo diferenciar tres niveles dentro de la regulación. El primero, respecto a los menores de doce años, la necesidad de conciliación deberá acreditarse, mientras que la de cuidados se considerará implícita en su edad³³. El segundo, para menores de más de doce años, donde la solicitud de adaptación de jornada solo debería estar justificada cuando el hijo o hija requiera cuidados distintos a los connaturales para su edad, debido a un accidente o enfermedad que afecte a su autonomía. Se eliminaría así la referencia a la edad como criterio en sí mismo y se centraría en la necesidad real de cuidado.

En tercer lugar, para otros sujetos causantes (cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta el segundo grado, convivientes dependientes, etc.), mantendría el régimen actual, exigiendo la acreditación de la necesidad de atención y permitiendo la solicitud en función de la dependencia del sujeto causante.

En cualquier caso, la empresa debe estar obligada a abrir un proceso de negociación y escuchar los argumentos de la persona trabajadora antes de resolver la solicitud. Si bien ello no implica una concesión automática, garantiza un procedimiento justo y fundamentado que refuerza la transparencia y la seguridad jurídica en la aplicación del derecho a la conciliación.

Considero que no es en sede judicial donde se debe ampliar los supuestos que dan derecho a solicitar la conciliación por el artículo 34.8 ET. Contravenir lo establecido en la normativa y no exigir que el sujeto causante necesite asistencia por sus especiales circunstancias, genera una gran inseguridad jurídica. Ampliar el régimen jurídico de los menores de doce años a sus homólogos de mayor edad tiene un problema añadido: la fijación del límite de edad que se considera madurez suficiente para no requerir supervisión constante. La mayoría de las resoluciones consultadas, cuando conceden la adaptación al progenitor o progenitora de un menor que ha alcanzado los doce años, no fijan una fecha límite, que antes se encontraba precisamente en estos doce años. Por ello, cuando la concesión se realiza basándose únicamente en la edad del menor resulta prácticamente imposible determinar con certeza cuando se da un cambio de circunstancias que haga decaer las causas que motivaron la adaptación.

En este contexto, reitero la importancia de la negociación colectiva como herramienta para complementar y clarificar los derechos de conciliación establecidos por la normativa. La ampliación de los límites de edad para hijos e hijas o la inclusión de otros familiares puede mejorar la cobertura de las necesidades reales de cuidado. En cualquier caso, es en esta sede donde se debe ampliar la edad de los hijos o hijas causantes del derecho que requieran cuidados connaturales a su edad, porque, de esta forma, se podría adaptar la regulación a las especialidades del sector de actividad.

³³ Bajo mi punto de vista este régimen es el que pretende el legislador. No es suficiente para ver concedida la conciliación acreditar la existencia de un menor de doce años, sino que se debe de justificar la necesidad de la medida concreta de conciliación que se solicita. Lo contrario implicaría que las empresas deberían de adaptar la jornada laboral al horario escolar de los menores de su plantilla siempre y en todo caso.

En resumen, aunque sería positivo clarificar el régimen jurídico de la adaptación de jornada según el sujeto causante, la normativa actual exige acreditar una discapacidad o un problema de salud de entidad suficiente del mayor de 12 años. Debe demostrarse que le impide valerse por sí mismo o que requiere atención y cuidado constante por parte de la persona trabajadora. No obstante, en el caso de la solicitud de adaptación de jornada no cumple estos requisitos, la empresa debe igualmente iniciar el proceso de negociación. Antes de denegar la petición de la persona trabajadora, debe constatar que el menor no necesita cuidados distintos a los propios de su edad y justificar su decisión de manera argumentada.

5. Bibliografía

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad. En *Revista española de derecho del trabajo*. 2022, n.º. 257, pp. 13-30. ISSN 2444-3476.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo Leandro. Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. En *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2019, n.º. 9, p. 3. ISSN 1889-4380.
- BLASCO JOVER, Carolina. Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias. En *Lex social: revista de los derechos sociales*. 2023, vol. 13, n.º. 2, p. 12. ISSN 2174-6419.
- BLASCO JOVER, Carolina. La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2019, vol. 7, n.º. 2, pp. 46-73. ISSN 2282-2313.
- CABEZA PEREIRO, Jaime. La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional. En *Revista de derecho social*. 2020, n.º. 92, pp. 41-80. ISSN 1138-8692.
- DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucía. Conciliación, régimen de turnos y adaptación de la jornada de trabajo. En *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*. 2019, n.º. 9, pp. 189-214. ISSN 1696-3083.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La adaptación de la jornada por conciliación: una medida necesitada de justificación razonable y proporcionada y no «a la carta». En *Revista española de derecho del trabajo*. 2023, n.º. 269, pp. 153-160. ISSN 2444-3476.
- FERNÁNDEZ PRATS, Celia, GARCÍA TESTAL, Elena, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los derechos de conciliación en la empresa: la corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*. Tirant lo Blanch, 2019. ISBN 978-84-13-13977-7.
- GOERLICH PESET, José María. La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019. En *El laboralista*. 2020, pp. 1-6

- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida. En *Derecho de las relaciones laborales*. 2020, n.º 2, pp. 111-125. ISSN 2387-1113.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa. Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2019, n.º 53, p. 3. ISSN 1696-9626.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa. Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada. En *Revista Derecho social y empresa*. 2023, n.º 19, p. 4. ISSN 2341-135X.
- INDA ERREA, Mabel. El juzgado de lo Social concede la adaptación de jornada a una trabajadora con hijos mayores de 12 años: SJS núm. 1 de Valladolid, de 22 noviembre 2019 (AS 2020, 353). En *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2020, n.º 4, p. 18. ISSN 1889-4380.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019. En *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. 2019, n.º 437-438, pp. 93-118. ISSN 2792-8322, 2792-8314.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad: (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*. Tirant lo Blanch, 2024. ISBN 978-84-13-78066-5.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto? En *Revista Derecho social y empresa*. 2023, n.º 19, p. 2. ISSN 2341-135X.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿hasta dónde llega el avance? En *Revista Derecho social y empresa*. 2020, n.º 12, p. 3. ISSN 2341-135X.
- MARTÍNEZ TORREGROSA, Elena. La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. En: MARÍN MORAL y SEMPERE NAVARRO, La reordenación del tiempo de trabajo, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, 647-667. ISBN 978-84-340-2871-5.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. Derechos de conciliación y tiempo de trabajo en la negociación colectiva: permisos, suspensiones del contrato y adaptación de jornada. En QUINTANILLA NAVARRO, Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal. Thomson Reuters Aranzadi, 2022, p. 287. ISBN 978-84-13-91985-0.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. El derecho a solicitar la adaptación de jornada: Una aproximación legal y judicial. En *Anuario jurídico y económico escorialense*. 2023, n.º 56, pp. 95-120. ISSN 1133-3677.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. ¿”Espíritu social”, «técnica maquiavélica»? el «derecho» que queda de las «leyes de viernes social» al desvanecerse su «humo políti-

- co». En *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. 2019, n.º. 433, pp. 5-27. ISSN 2792-8322, 2792-8314.
- NIETO ROJAS, Patricia. La adaptación de jornada por necesidades de conciliación de la vida familiar en el RD Ley 6/2019: el derecho reconocido en el art. 34.8 ET y los límites a su ejercicio. En PUEBLA PINILLA y MERCADER UGUINA. *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Tirant lo Blanch, 2019, 245-277, p. 268. ISBN 978-84-13-13836-7.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación: (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*. Madrid: Dykinson, 2019. ISBN 978-84-13-24333-7.
- QUILEZ MORENO, José María. Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto-Ley 5/2023. En *Revista española de derecho del trabajo*. 2023, n.º. 268, pp. 55-74. ISSN 2444-3476.
- RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo. *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación: Texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*. València: Tirant lo Blanch, 2020. Laboral ; 263. ISBN 978-84-13-55496-9.
- RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, Victoria. La adaptación de la jornada de trabajo: los cabos sueltos de su nueva regulación. En *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones. Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2020, pp. 943-964. ISBN 978-84-8417-556-8.
- SALA FRANCO, Tomás. Novedades en materia laboral del Real Decreto-Ley 5/2023, de 18 de junio. En CASAS BAAMONDE, María Emilia *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023*. Cinca, 2024, pp. 243-248. ISBN 978-84-10-16703-2.
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz. El derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar, y su redacción en el RDL 6\2019. En *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*. 2020, n.º. 24, pp. 131-182. ISSN 2386-8104.
- TARABINI-CASTELLANI AZNAR, Margarita. Ejercicio y dinámica del Derecho. En PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y MONREAL BRINGSVAERD, Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación. Wolters Kluwer España, 2020. ISBN 978-84-9020-965-3.