

## **Novedades en el derecho a la adaptación de la jornada del art. 34.8 ET tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023**

**Updates to the right to adapt working hours under article 34.8 Workers' Statute following the transposition of Directive (EU) 2019/1158 through Royal Decree-Lay 5/2023**

DELYANA MILENOVA KOSEVA

Universidad de Alicante, España

### **Resumen:**

*La Directiva (UE) 2019/1158, transpuesta en España mediante el Real Decreto-Ley 5/2023, introdujo importantes cambios en el derecho de adaptación de jornada (art. 34.8 ET). En primer lugar, amplió los sujetos causantes, permitiendo solicitar adaptaciones no solo para el cuidado de hijos menores, sino también de otros familiares o personas convivientes que necesitan asistencia. En segundo lugar, redujo el plazo de negociación entre trabajador y empresa y fortaleció el derecho al retorno a las condiciones laborales previas a la solicitud de adaptación, al finalizar la adaptación o cuando cambien las circunstancias que la justificaron. Por último, el RD-Ley 5/2023 también incorporó la nulidad objetiva automática del despido en casos de adaptación de jornada, si bien esta medida fue recientemente derogada, debilitando la protección de quienes ejercen este derecho y contraviniendo el espíritu de la Directiva.*

**Palabras clave:** conciliación, adaptación de la jornada, Directiva (UE) 2019/1158, derecho al retorno, nulidad del despido.

### **Abstract:**

*Directive (EU) 2019/1158, transposed in Spain by Royal Decree-Law 5/2023, introduced important changes to the right to adapt the working day (art. 34.8 Workers' Statute). Firstly, it expanded the eligible beneficiaries, allowing employees to request adaptations not only for the care of minor children but also for other family members or cohabitants who need assistance. Secondly, it reduced the period of negotiation between the employee and employer and reinforced the right to return to prior working conditions once the adaptation period concludes or when circumstances change. Finally, RD-Law 5/2023 also incorporated the automatic objective nullity of dismissal in cases of adaptation of working hours, although this measure was recently repealed, weakening the protection of those who exercise this right and contravening the spirit of the Directive.*

**Keywords:** work-life balance, work adaptation, flexibility in the provision of work.

### **Laburpena:**

*2019/1158 (EB) Zuzentarauak, 5/2023 Errege Lege Dekretuaren bidez Espainian ezarri zenak, aldaketa garrantzitsuak egin zituen lanaldia egokitzeko eskubidean ( 34.8 ET). Lehenik eta behin, subjektu eragileak zabaldu zituen, eta seme-alaba adingabeak ez ezik, laguntza behar duten beste senide edo bizikide batzuk ere zaintzeko egokitzapenak eskatzeko aukera eman zuen. Bigarrenik, langilearen eta enpresaren arteko negoziazio-epa murriztu zuen, eta egokitzapen-eskaeraren aurreko lan-baldintzetara itzultzeko eskubidea indartu zuen, egokitzapena amaitzean edo egokitzapena justifikatu zuten inguruabarrak aldatzen direnean. Azkenik, 5/2023 Errege Lege Dekretuak lanaldia egokitzeko kasuetan kaleratzearen deuseztasun objektibo automatikoa ere jaso zuen, nahiz eta neurri hori duela gutxi indargabetu zen, eskubide hori baliatzen dutenen babesa ahulduz eta Zuzentarauaren espirtua urratuz.*

**Hitz gakoak:** adiskidetzea, lanaldiaren egokitzapena, 2019/1158 (EB) Zuzentaria, itzultzeko eskubidea, kaleratzearen deuseztasuna.

## **1. Introducción**

En los últimos años, los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral han sido objeto de no pocas reformas de diverso calado. En el grupo de las más importantes se encuentra la reciente Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que ha supuesto un avance significativo en este ámbito.

Esta normativa, que deroga la anterior Directiva 2010/18/UE, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, amplía el concepto de conciliación de la vida familiar y profesional llevándolo más allá del cuidado de hijos e hijas menores, incluyendo entre los supuestos de protección el cuidado de otros familiares e incluso de personas dependientes que convivan con la persona trabajadora sin vínculo de parentesco. Se trata de un cambio muy positivo que responde a la diversidad de estructuras familiares actuales. Además, rompe con la tradicional vinculación entre conciliación y maternidad, al reconocer que las dificultades para conciliar afectan también a otros ámbitos distintos del cuidado de los hijos, tales como el cuidado de personas mayores que recaen, en la mayoría de los casos, sobre el colectivo femenino (Considerando 10).

El eje central de la Directiva es la corresponsabilidad entendida como un pilar fundamental para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral. La norma subraya la necesidad de que tanto hombres como mujeres compartan de manera equilibrada las responsabilidades de cuidado. Para ello, la norma comunitaria introduce mecanismos para incentivar entre los varones el ejercicio de permisos y medidas de conciliación, evitando que la carga de los cuidados no remunerados recaiga de manera principal en las mujeres, lo que históricamente ha causado un obstáculo para su desarrollo profesional (Considerando 11).

Entre las principales novedades de la Directiva destaca su apuesta por la flexibilidad laboral como mecanismo alternativo a los tradicionales derechos de ausencia que han demostrado ser insuficientes para lograr una igualdad efectiva en el ámbito laboral (Cabeza Pereiro, 2021: 74 y López Álvarez, 2022: 68). Esta flexibilidad, que permite a las personas trabajadoras ajustar sus jornadas laborales a sus necesidades familiares sin abandonar su carrera profesional, facilita su permanencia en el empleo (Considerando 34). Al mismo tiempo, fomenta una mayor participación de los hombres en las responsabilidades familiares, promoviendo la corresponsabilidad (López Álvarez, 2022: 78).

Esta idea se ve reforzada también por el Principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales que reconoce el derecho de las personas con responsabilidades asistenciales, más allá de los padres, a permisos adecuados, condiciones de trabajo flexibles y servicios de asistencia. Además, insta a que tanto mujeres como hombres accedan en igualdad de condiciones a los permisos asistenciales y los utilicen de manera equilibrada.

La Directiva ha impulsado una serie de reformas legislativas a nivel nacional, entre ellas, las recientes modificaciones del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). En una fase temprana, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, anticipando algunos de los trabajos ya avanzados de la Directiva que todavía se encontraba en proceso de elaboración, introdujo importantes cambios en el mencionado artículo (López Álvarez, 2022: 69). Esta primera intervención legislativa amplió el ámbito objetivo del derecho a la adaptación de jornada, para incluir además de los cambios en la distribución y duración, las adaptaciones en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia<sup>1</sup>. Asimismo, estableció la obligación del empresario de iniciar un proceso de negociación con la persona trabajadora en ausencia de regulación por la negociación colectiva.

No obstante, la transposición plena de la Directiva exigió una reforma adicional del art. 34.8 ET que se llevó a cabo con el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio<sup>2</sup>. El presente trabajo tiene como objetivo analizar las principales novedades introducidas en el derecho a la adaptación de la jornada por el Real Decreto-Ley 5/2023 a raíz de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. El estudio se enfocará en tres aspectos clave: la ampliación de las situaciones protegidas, las mejoras en el proceso de

---

<sup>1</sup> Como se recordará, la primera modificación del apartado 8 del art. 34, introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino de la mano de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Con esta reforma se añadió un segundo párrafo que concretaba las fórmulas de ejercicio de este derecho, señalando que “a tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos”. Se incluyó también la importancia de tener en cuenta los intereses de la empresa en las solicitudes de adaptación. Para mayor abundamiento sobre estos cambios, consúltese Álvarez Alonso, Diego (2012: 194).

<sup>2</sup> 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; 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 de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

negociación entre la empresa y la persona trabajadora y las novedades en materia de protección por el ejercicio de este derecho.

## 2. Ampliación de las situaciones protegidas

Uno de los aspectos más destacados de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 al ordenamiento interno español es la ampliación de los supuestos que justifican la solicitud de la adaptación de jornada, ajustando la norma interna a las exigencias europeas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

La Directiva, en su art. 9, introduce un derecho de conciliación específico que permite a los trabajadores solicitar “fórmulas de trabajo flexible” con el objetivo de que progenitores con hijos hasta una determinada edad y cuidadores puedan ocuparse de sus responsabilidades familiares sin renunciar a su carrera profesional. Estas fórmulas de trabajo flexible incluyen la posibilidad de adaptar los modelos de trabajo a través de opciones como el trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo, según se define en el art. 3.1 f) de la Directiva.

El ordenamiento español ya reconocía un derecho similar en el art. 34.8 ET, que permitía a los trabajadores solicitar adaptaciones en la duración y distribución de su jornada, así como en la forma de prestación de sus servicios, incluyendo la prestación a distancia, para atender las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral<sup>3</sup>. No obstante, antes de la transposición de la Directiva, el ámbito sujeto del derecho sólo contemplaba expresamente la adaptación de jornada para el cuidado de hijos menores de doce años, sin mencionar a otros familiares. Así pues, dado que la Directiva tiene una visión más amplia de la conciliación más allá de los hijos, el art. 34.8 ET tuvo que ser reformado para incluir expresamente la posibilidad de solicitar adaptaciones para el cuidado de otros sujetos. En consecuencia, la modificación del precepto mediante el Real Decreto-Ley 5/2023 supuso la incorporación expresa de nuevos sujetos causantes, como los hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como las personas convivientes sin vínculo de parentesco que requieren asistencia y cuidados médicos<sup>4</sup>. Este cambio refleja la incorporación del cuidado de familiares<sup>5</sup>, según la definición dada en el art. 3.1 a) de la Directiva, así como la figura del cuidador<sup>6</sup> del art. 3.1 d), ajustándose plenamente a las exigencias del art. 9 de la norma europea.

---

<sup>3</sup> Además del derecho a la adaptación de la jornada, el Estatuto de los Trabajadores también ofrece otras medidas de trabajo flexible como la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de doce años o familiares (art. 37.6 ET) o la reducción por cuidado de lactante (art. 37.4 ET).

<sup>4</sup> Como señala López Álvarez, María José (2022: 70) la definición comunitaria de cuidador se construye no solo sobre los vínculos de parentesco, sino también sobre la convivencia en el mismo hogar. En sentido similar, López Balaguer, Mercedes (2024: 24) señala que con la incorporación del conviviente como sujeto causante del derecho de adaptación se elimina la necesidad de acreditar el vínculo de parentesco cuando la persona dependiente causante conviva el trabajador.

<sup>5</sup> Por “familiar” la Directiva entiende el “hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional” (art. 3.1 e).

<sup>6</sup> Según el art. 3.1 d), 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, conforme a lo definido por cada Estado miembro.”

Así, a partir de la reforma operada por el Real Decreto-Ley 5/2023, se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones de jornada no solo en supuestos de cuidado de hijos menores de doce años, sino también por cuidado de otros familiares y personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo hogar que el trabajador, ampliando significativamente la protección ofrecida en esta materia.

## 2.1. Cuidado de hijos menores de doce años

La actual configuración del ámbito subjetivo del derecho de adaptación queda delimitada en primer lugar, por el cuidado de hijos menores de doce años. La referencia expresa a los hijos fue introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, mejorando el límite de edad de los hijos que la Directiva sitúa en los ocho años, tal vez con la intención de equipararla con la limitación por edad aplicable a los supuestos de reducción de jornada del art. 37.6 ET.

La referencia al cuidado de hijos menores de doce años ha permanecido intacta tras la reforma en 2023 y parece que el legislador trata este supuesto de adaptación como una causa separada del cuidado de otros familiares, para los cuales exige la acreditación de las circunstancias que fundamentan la petición. En efecto, el precepto establece una distinción entre la adaptación por el cuidado de hijos menores de doce años y la que se solicita para el cuidado de otros familiares o personas convivientes. Esta diferencia refleja un tratamiento jurídico diferenciado en función de las circunstancias que motivan la necesidad de cuidado. En el caso del cuidado de hijos menores de doce años, el legislador parte de la presunción de que la corta edad de los menores implica necesidades de cuidado que justifican, en principio, la solicitud de adaptación. Esta presunción se basa en la idea de que los menores de doce años requieren atención constante por parte de sus progenitores o cuidadores, por lo que la propia edad del menor es suficiente para fundamentar la petición, sin necesidad de acreditar la concurrencia de circunstancias de cuidado excepcionales (Igartua Miró, 2022: 86)<sup>7</sup>. No obstante, aunque la edad del menor sea un factor relevante a tener en cuenta, la persona trabajadora no queda exenta de la obligación de justificar que la adaptación solicitada es proporcionada y razonable (Rodríguez Escanciano, 2020: 8).

La norma, en este sentido, no reconoce un derecho absoluto o automático a la adaptación de jornada por el mero hecho de tener hijos menores de doce años<sup>8</sup>. Es necesario que el trabajador demuestre que la medida solicitada es adecuada para satisfacer una necesidad real de conciliación, debiendo justificar debidamente de qué modo el

---

<sup>7</sup> En el mismo sentido, López Balaguer, Mercedes (2024: 25) precisa que “aunque tal y como señalan nuestros tribunales los progenitores deberán acreditar las circunstancias concurrentes que justifican la adaptación solicitada, deberá considerarse que el hecho de que las hijas/os sean menores de doce años implica que el requerido cuidado es connatural a la edad y, por tanto, se puede acreditar por la mera necesidad de acompañamiento de los menores en los períodos de tiempo en que se concreta el derecho a la adaptación”. Véase también, Aguilera Izquierdo, Raquel (2022: 19).

<sup>8</sup> La SJS N.º.1 de Burgos, núm. 361/2019, de 12 de noviembre, proc. 710/2019 establece que “en cuanto a la primera cuestión que plantea el artículo 34.8 ET, de que la adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora, no han resultado acreditadas las razones que hacen necesaria la adopción de la concreción horaria interesada atendiendo a las necesidades de la actora, dado que el mero hecho de ser madre no implica que exista tal necesidad sin que se haya practicado prueba alguna al respecto.”. En la misma línea, consúltese Goerlich Peset, José María (2019: 1-6).

horario o las condiciones laborales actuales resultan incompatibles con la atención que requiere el menor debido a su edad (López Balaguer, 2024: 25). Así, debe acreditarse que existe una verdadera “necesidad” de conciliación que justifique la solicitud de adaptación, cumpliendo con los requisitos de proporcionalidad y razonabilidad exigidos por la norma.

## **2.2. Cuidado de hijos mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y personas dependientes**

En segundo lugar, y a raíz de la transposición de la Directiva, se reconoce el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de los hijos mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan con el trabajador y no puedan valerse por sí mismos “por razones de edad, accidente o enfermedad”.

A diferencia del supuesto de hijos menores de doce años, aquí la persona trabajadora debe acreditar no solo la existencia de una necesidad de conciliación, sino también las circunstancias concretas que justifican la solicitud. No existe una presunción de concurrencia de dicha necesidad de conciliación como en el caso de los menores de doce años<sup>9</sup>. La persona solicitante debe demostrar que el familiar o conviviente necesita cuidados debido a su edad, enfermedad o accidente que le impiden valerse por sí mismo. En este sentido, sobre el trabajador recae una mayor carga de prueba.

En realidad, la referencia expresa en el art. 34.8 ET al cuidado de estos familiares no es más que la incorporación en el texto legal de las interpretaciones que venían haciendo los Tribunales y la doctrina científica antes de la reforma. Dado que la redacción anterior no establecía una delimitación de los sujetos pasivos de este derecho – recordemos que hasta el año 2019 no se mencionaba a ningún sujeto y a partir de 2019 se introdujo solo la referencia a los hijos menores de doce años – el concepto de “vida familiar” se interpretaba en sentido amplio para extender la protección más allá de los hijos menores de doce años<sup>10</sup>. Entendían que las obligaciones de conciliación no podían restringirse únicamente al cuidado de los hijos, dado que las responsabilidades familiares abarcan el cuidado de otros miembros del núcleo familiar<sup>11</sup>. No obstante, tanto los

---

<sup>9</sup> Cuando los hijos son mayores de doce años, la necesidad de conciliación ya no se puede fundamentar en su corta edad. La doctrina judicial entiende que ya gozan de “cierto grado de autonomía, sin que requieran la constante atención de un adulto” por lo que deberá haber otras circunstancias que hagan exigible la adaptación (STSJ de Galicia, núm. 1419/2024 de 20 de marzo, recurso 260/2024).

<sup>10</sup> Algunas de las sentencias que interpretaban ampliamente el concepto de “vida familiar” son, la STSJ de Galicia de 6 de octubre de 2020, recurso 2173/2020, en la que se señala que “En caso de que 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 (que en cualquier caso el legislador la fija en menos de doce años), 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, y con ella la necesidad de adaptación.”. En el mismo sentido la STSJ de Canarias, núm. 712/2020, de 25 de septiembre, recurso 382/2020. Sobre el cuidado del cónyuge con discapacidad, véanse la SJS N.º. 4 de Valladolid, núm. 372/2019 de 6 de noviembre de 2019, proc. 463/2019 y la SJS de Logroño, núm. 166/2022 de 24 de agosto de 2022, proc. 160/2022. Por último, en la sentencia del TSJ del País Vasco, núm. 1233/2022, de 17 de marzo, recurso 2709/2022, se resuelve sobre la adaptación de la jornada por cuidado de la suegra.

<sup>11</sup> López Balaguer, Mercedes (2019: 100) interpretaba que la redacción anterior del art. 34.8 ET permitía el cuidado de cualesquiera miembros integrantes de la familia, incluso más allá de los límites del art. 37.6 ET.

Tribunales como la doctrina coincidían en que, para estos supuestos, era necesario un plus de motivación por parte de la persona trabajadora que no se precisaba para el caso de hijos menores (Núñez-Cortés Contreras, 2019: 103 y Cabeza Pereiro, 2021: 74).

Por tanto, la reforma del art. 34.8 ET no hace más que recoger y consolidar estas interpretaciones. Sin embargo, la concreción del ámbito subjetivo, delimitando de manera específica los sujetos que pueden justificar la solicitud, a pesar de proporcionar mayor seguridad jurídica, también ha supuesto una limitación de las situaciones protegidas. En la medida en que antes no existía limitación de parentesco alguna, la adaptación se podía reconocer a familiares más allá del segundo grado de consanguinidad (Argüelles Blanco, 2023: 115). No obstante, con la redacción actual la ley no ampara estas adaptaciones, salvo mejoras por la negociación colectiva o acuerdo individual, o si se trata de sujetos que conviven con la persona trabajadora, en cuyo caso se podrá solicitar la adaptación, tal y como se explicará a continuación.

Por otro lado, además de los hijos, la adaptación de jornada se reconoce también para el por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho. El reconocimiento del derecho a los cónyuges – incluyendo tanto a los matrimonios homosexuales como a los heterosexuales – se fundamenta en los deberes de cuidado que establecen los arts. 67 y 68 del Código Civil y que, en este caso, el legislador ha hecho extensibles también a los integrantes de la pareja de hecho. Esta equiparación en cuanto a reconocimiento de derechos entre el cónyuge y la pareja de hecho<sup>12</sup>, resulta fundamental para adaptar la norma a la realidad social del momento donde coexiste el modelo tradicional de familia junto con diversas estructuras familiares informales. No obstante, el precepto no menciona a los descendientes de la pareja de hecho y, al no tratarse de familiares consanguíneos, estarían excluidos, salvo que formen parte del núcleo de convivencia<sup>13</sup>.

Ahora bien, el reconocimiento expreso de la adaptación de jornada a la pareja de hecho plantea la duda de si ésta debe estar registrada oficialmente, ya que el precepto no dice nada al respecto. No existe en la normativa estatal un concepto de “pareja de hecho”, pues se trata de una materia que ha sido desarrollada por disposiciones autonómicas. Ante la falta de una regulación estatal, parece razonable acudir a las disposiciones autonómicas relativas a los requisitos necesarios para proceder a la formalización de la pareja de hecho (Castro Argüelles, 2024: 99). Sobre este particular, fue muy acertada la definición que ofrecía la Ley de Familias, cuya tramitación fue interrumpida por las elecciones

---

<sup>12</sup> Aunque la doctrina científica hace tiempo que viene interpretando que la pareja de hecho debe considerarse sujeto pasivo del derecho, este reconocimiento se había dejado en manos de la negociación colectiva y, en última instancia, a resultas de los procedimientos judiciales. Sobre ello, Rodríguez Pastor, Guillermo (2020: 37) y Martínez Torregrosa, Elena (2022: 661-662).

<sup>13</sup> Antes de la modificación realizada por el Real Decreto-Ley 5/2023, el ejercicio de derechos de conciliación por el cuidado de los hijos de la pareja de hecho ya había sido abordado por los Tribunales. Al efecto, se puede citar la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, núm. 472/2015, de 23 de abril, recurso 48/2015, en la que se destacó que “no ofrece ninguna duda a la Sala que la convivencia del demandante con el hijo biológico de su pareja de hecho da lugar a unos vínculos afectivos que trascienden a la mera consideración jurídico formal de la cuestión, y que, sin duda, también son dignos de legítima protección y amparo desde la perspectiva del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar”, si bien en este caso se desestimó la pretensión de cambio de turno porque la demandante concurría con otras dos trabajadoras que también solicitaban el cambio de turno pero por el cuidado de hijos biológicos. En consecuencia, la Sala consideró que por el hecho de tener hijos biológicos a cargo “tienen mejor o más intenso derecho a obtener el cambio de turno para conciliar su vida familiar en los términos legales”.

generales, como “las resultantes de la unión estable de dos personas unidas por una relación afectiva análoga a la conyugal, en los términos y con los requisitos legalmente establecidos, cuando conste registrada como tal en un registro de carácter público de parejas de hecho” (art. 3.2 c). Además, el anteproyecto de ley contemplaba la posibilidad de que las prestaciones y medidas derivadas de la presente ley también pudieran aplicarse a las unidades familiares de pareja conviviente no registrada con descendencia común, así como a los núcleos de convivencia no familiares cuando así se prevea expresamente en la normativa correspondiente. Ello hubiera podido dejar abierta la posibilidad a una interpretación amplia del concepto de “pareja de hecho” del art. 34.8 ET para aplicarlo a las uniones de hecho no registradas.

Existe alguna sentencia que aplica un concepto flexible de la pareja de hecho. Se trata de la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, número 480/2021, de 7 de abril, recurso 2479/2019, sobre el reconocimiento de una pensión de viudedad, en la que se señaló que el registro no es el único medio válido para acreditar la existencia de una relación de pareja de hecho. El Alto Tribunal tuvo en cuenta otros medios de prueba, tales como el certificado de empadronamiento demostrando una convivencia de 30 años, bienes inmuebles adquiridos conjuntamente, hijos en común y la declaración del IRPF presentada de manera conjunta, declarando que dichas pruebas acreditaban de manera suficiente la existencia de un vínculo afectivo, a pesar de no estar inscrita la pareja en el registro civil<sup>14</sup>. Esta sentencia resuelve un caso de viudedad y no una solicitud de adaptación de la jornada, pero contiene una interpretación flexible de la pareja de hecho que si fuera extrapolable al art. 34.8 ET, resultaría en la aplicación del precepto a las parejas de hecho no registradas, siempre que se puedan aportar pruebas alternativas que acrediten la existencia de una relación afectiva. Dicho esto, si se tratara de una persona dependiente, podría ser sujeto causante del derecho a la adaptación de jornada siempre que exista la convivencia, sin necesidad de tratarse de una pareja de hecho registrada.

En tercer lugar, se reconoce expresamente el derecho a solicitar adaptaciones de jornada para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que incluye a los padres, abuelos, nietos y hermanos de la persona trabajadora. Sin embargo, la norma excluye la posibilidad de solicitar adaptaciones para el cuidado de familiares por afinidad, como suegros, yernos o nueras, cuñados, abuelos del cónyuge, nietos y hermanos del cónyuge o los hijos políticos, salvo que formen parte del núcleo de convivencia (Aragón Gómez, 2024: 90). Esta exclusión constituye una diferencia importante con respecto a otros derechos de conciliación reconocidos en nuestro ordenamiento laboral. Por ejemplo, tanto el derecho a la reducción de jornada del art. 37.6 ET como el derecho a la excedencia para el cuidado de familiares del art. 46.3 ET incluyen expresamente a los familiares por afinidad hasta el segundo grado. En cambio, el art. 34.8 ET restringe este derecho únicamente a los familiares consanguíneos, salvo las excepciones mencionadas en casos de convivencia.

---

<sup>14</sup> “...la prueba de la existencia de una pareja de hecho no solo puede acreditarse (...) mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia o mediante un documento público (...), sino también mediante el certificado de empadronamiento o cualquier otro medio de prueba válido en Derecho que demuestre la convivencia de manera inequívoca”. (FJ 5)

La decisión del legislador de limitar el ámbito subjetivo del derecho de adaptación a los familiares consanguíneos es coherente con la Directiva que no incluye la afinidad y parece responder a la intención de evitar que las mujeres asuman el rol de cuidadora de la familia política. En muchos casos, son las mujeres quienes se ven más afectadas por la necesidad de cuidar a los suegros o cuñados. En este sentido, limitar la cobertura del derecho de adaptación a los familiares consanguíneos podría responder a un intento de mitigar el impacto que la asignación tradicional de los roles de género tiene en el ámbito laboral<sup>15</sup>. No obstante, este enfoque olvida que en algunos casos la necesidad de cuidado de familiares afines no obedece a la perpetuación de roles de género o a una distribución no corresponsable de las tareas domésticas, sino a la inexistencia de otros familiares consanguíneos que puedan ocuparse del cuidado de la persona necesitada. Piénsese en el caso de sobrinos, suegros o cuñados que no cuentan con familiares consanguíneos y requieren de asistencia o apoyos. Así pues, quedan al margen situaciones en las que el cuidado pudiera ser necesario por encima del segundo grado de consanguinidad (Argüelles Blanco, 2023: 115), pudiendo en estos supuestos recurrir únicamente a la reducción de jornada.

Por último, el art. 34.8 ET añade como un nuevo supuesto de protección el cuidado de “otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio”. Esta ampliación abre la posibilidad de solicitar adaptaciones tanto por el cuidado de familiares distintos de los previstos – por ejemplo, familiares más allá del segundo grado de consanguinidad o familiares por afinidad – como de personas sin vínculo de parentesco, siempre que convivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora (Ballester Pastor, 2019: 1129).

La inclusión de los convivientes en el ámbito subjetivo del derecho de adaptación se fundamenta, por un lado, en el llamado que hace la normativa comunitaria para incluir a estos sujetos y, por otro, en la interpretación de la doctrina del alcance del derecho de adaptación en sus anteriores redacciones. Desde el punto de vista de su fundamento comunitario, como ya se mencionó, el art. 9.1 de la Directiva reconoce el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible no solo a los progenitores, sino también a los cuidadores. Y dentro de los sujetos necesitados de cuidado, incluye a las personas que conviven en el mismo hogar que el trabajador, aunque no presenten vínculos familiares (art. 3.1 d). La normativa europea toma consciencia de las nuevas realidades de convivencia que pueden dar lugar a necesidades de cuidado de personas no necesariamente vinculadas por parentesco (Cabeza Pereiro, 2021: 71).

Por otra parte, esta incorporación del conviviente sin parentesco responde también a la interpretación que tradicionalmente venía haciendo la doctrina del derecho a la adaptación de jornada para ampliar el alcance del derecho hacia las personas que no

---

<sup>15</sup> Especialmente a favor de la supresión de la referencia a la afinidad en los derechos de conciliación se muestra Cabeza Pereiro, Jaime (2021:72) sosteniendo que “no puede decirse que la extensión de los derechos de cuidado a la atención de personas afines fomente precisamente la corresponsabilidad masculina o promueva la participación de las mujeres en el mercado laboral. Bien al contrario, ancla al sexo femenino a sus responsabilidades de cuidado socialmente atribuidas, incluso de la familia de su cónyuge o pareja de hecho masculina.”.

forman parte del núcleo familiar, pero están a cargo del trabajador y requieren cuidados<sup>16</sup>. Con el reconocimiento de la convivencia como situación digna de protección, el legislador pretende dar respuesta a las cada vez más frecuentes estructuras informales en las que pueden surgir necesidades de cuidado que merecen ser atendidas (López Álvarez, 2021: 70).

No obstante, la inclusión de la persona dependiente plantea algunas cuestiones problemáticas. En primer lugar, el art. 34.8 ET exige que se trate de una persona dependiente que conviva con el trabajador, es decir, se deben dar estos dos elementos de manera simultánea. No obstante, no precisa qué hay que entender por una persona dependiente. Se señala que la persona no pueda valerse por sí misma, por razones de edad, accidente o enfermedad, pero no queda claro si estos requisitos se deben dar solo en la dependencia – definiéndola así – o también en el resto de supuestos previstos en la norma.

La Directiva, por su parte, lo único que señala en el art. 3.1 d) es que los cuidados deben serlo por “un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”. Esto crea una diferencia con respecto a la previsión en el art. 34.8 ET que no vincula la necesidad de cuidados con la gravedad de la contingencia, exigiendo únicamente la imposibilidad de valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad (Castro Argüelles, 2024: 99). La formulación del art. 34.8 ET resulta, por tanto, más amplia y podría dar cobertura a un mayor número de situaciones, incluyendo no solo casos de gravedad, sino también supuestos donde la dependencia sea menos severa pero igualmente justificada. Esto podría, por ejemplo, incluir a personas que, sin sufrir una enfermedad grave, requieren asistencia para su vida diaria, o a familiares con discapacidades temporales como consecuencia de un accidente.

Por otro lado, la norma tampoco especifica si la dependencia debe ser reconocida oficialmente o, por el contrario, caben las situaciones de dependencia de hecho. No es una cuestión baladí, ya que la declaración de dependencia en ocasiones puede alargarse en exceso, requiriéndose medidas de conciliación desde el momento en que se solicita (Dilla Catalá, 2017: 488). A mi juicio, el silencio de la norma ha de interpretarse de manera favorable, por lo que cabe entender que el derecho opera tanto en los casos en los que existe una declaración formal, como cuando la dependencia es de hecho<sup>17</sup>. Esto amplía considerablemente las situaciones que pueden dar lugar al ejercicio del derecho de adaptación de jornada y favorece a los solicitantes al no tener que pasar por un proceso administrativo de reconocimiento del grado de dependencia para solicitar esta medida de conciliación.

Por último, el requisito de la convivencia también plantea algunos problemas prácticos, ya que la norma no precisa un período mínimo de convivencia ni la forma de probarla. Habría que estar a cada caso concreto y controlar que no se realice un ejercicio abusivo del derecho simulando la convivencia cuando en realidad no existe o se ha buscado a propósito para generar derecho a la adaptación.

---

<sup>16</sup> Algunos de los autores en esta línea López Balaguer, Mercedes (2019: 101) y Rodríguez Pastor, Guillermo (2020: 37).

<sup>17</sup> En el mismo sentido, Nieto Rojas, Patricia (2019: 269), Carrillo Márquez, Dolores (2023: 118) y Castro Argüelles, María Antonia (2024: 99).

### **2.3. La acreditación de las circunstancias que justifican la solicitud de adaptación**

El art. 34.8 ET somete la solicitud de adaptación para el cuidado de hijos mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad y personas dependientes, a que no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad. En consecuencia, se requiere que la necesidad de los cuidados se fundamente en la imposibilidad de valerse por sí mismo derivada de alguna de las causas citadas en el precepto.

En primer lugar, la edad es una causa generalmente aplicable al cuidado de personas de avanzada edad que presentan limitaciones funcionales que hacen necesaria la asistencia de un tercero. Dada la ausencia de especificación, las afecciones que pueden justificar la necesidad de cuidado en estos supuestos pueden incluir tanto las degeneraciones tanto físicas como cognitivas provocadas por la edad, como es el caso del Alzheimer, entre otros.

En segundo lugar, el accidente o la enfermedad de los familiares que enumera la norma también pueden fundamentar una petición de adaptación. En este aspecto la norma se limita a establecer que deben generar una incapacidad de valerse por sí mismo. Esta formulación amplia permite incluir como causas de la adaptación, tanto las enfermedades físicas (como el cáncer, enfermedades degenerativas, problemas cardiovasculares graves), como las psicológicas o psiquiátricas que restrinjan la capacidad funcional de la persona y requieran de la atención y cuidado de un tercero.

En cualquiera de estos supuestos, será fundamental la aportación de la documentación acreditativa: informes médicos que describan la condición de la persona afectada, certificados de incapacidad o minusvalía o informes de los servicios sociales. Así mismo, es importante destacar que, para que la adaptación de jornada sea concedida, debe haber una incompatibilidad entre la jornada laboral y los cuidados requeridos, de modo que resulte justificado y razonable un cambio en el tiempo de trabajo o en la forma de prestación para atender a la necesidad de cuidado concreta. Si no se da esa conexión, la adaptación podrá ser denegada.

Por otro lado, a diferencia de lo previsto en otros derechos de conciliación como la reducción de jornada o la excedencia por cuidado de familiares, el art. 34.8 ET no requiere que el sujeto causante se encuentre en situación de inactividad laboral. Esto significa que, aunque continúe realizando alguna actividad remunerada, podrá igualmente ser sujeto causante de este derecho si su estado de salud o su capacidad funcional están comprometidos. Esta distinción es importante, ya que amplía el ámbito de aplicación del derecho a la adaptación de jornada con respecto a otros mecanismos conciliatorios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Otra diferencia notable es que el 34.8 ET no exige que el cuidado recaiga de manera “directa” en la persona trabajadora. Esta configuración ofrece una mayor flexibilidad en la aplicación del precepto, ya que basta con acreditar la necesidad de cuidado por razones de edad, accidente o enfermedad, así como el grado de parentesco exigido en la norma.

### **3. Novedades en el proceso de negociación**

El Real Decreto-Ley 5/2023 introduce ciertas revisiones en el art. 34.8 ET en lo que respecta al proceso de negociación de la adaptación. En primer lugar, se elimina el llamamiento obligatorio a la negociación colectiva para fijar los términos de ejercicio del derecho de adaptación de la jornada, sustituyendo la expresión anterior “se pactarán” por “se podrán pactar” (Blasco Jover, 2023: 11). No obstante, esta supresión no reduce el alcance del derecho, ya que sigue siendo obligatoria la apertura de un proceso de negociación entre el empresario y la persona trabajadora en ausencia de previsiones convencionales.

En segundo lugar, se reduce la duración del proceso de negociación de treinta a un máximo de quince días, lo cual se ajusta mejor al “plazo razonable de tiempo” al que se refiere el art. 9.2 de la Directiva 2019/1158 (Castro Argüelles, 2024: 100). La reducción del plazo a quince días se justifica plenamente por la naturaleza de las necesidades de cuidado que en muchos casos pueden ser puntuales y requerir una respuesta rápida por parte de la empresa. De esta forma, se asegura una conciliación más efectiva entre la vida laboral y personal, evitando demoras que podrían agravar las dificultades de cuidado o poner en riesgo el bienestar del trabajador y su familia.

Otra novedad destacable es la introducción de una especie de “silencio positivo” en relación con la solicitud de adaptación que implica que, si la empresa no responde motivadamente dentro del plazo establecido, se presumirá la concesión de la adaptación (Castro Argüelles, 2024: 101). Este mecanismo busca agilizar la tramitación de las peticiones de conciliación y otorgar mayor seguridad jurídica al trabajador, quien obtendrá una respuesta favorable en caso de silencio de la empresa. Parte de la doctrina entiende incluso que no se debería admitir prueba en contrario que destruya la presunción de la concesión del derecho, ya que lo contrario conduciría a un vaciamiento del deber impuesto a las partes a negociar en el plazo legalmente previsto (Blasco Jover, 2023: 12).

Si la empresa decide denegar la solicitud, sigue estando obligada a justificar su decisión mediante razones objetivas en términos similares a los establecidos por el Real Decreto-Ley 6/2019. Sin embargo, el Real Decreto-Ley 5/2023 va un paso más allá, al extender esta obligación de motivación también a los casos en los que la empresa, en lugar de rechazar la solicitud, ofrece una alternativa que considera más adecuada para conciliar las necesidades del trabajador con sus propios intereses organizativos o productivos.

### **4. Novedades en materia de protección**

El derecho a la adaptación de jornada ha sufrido importantes cambios normativos en lo que respecta a su protección. Estos cambios se iniciaron con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que tomó de referencia los trabajos avanzados de la Directiva (UE) 2019/1158. Posteriormente, el Real Decreto-Ley 5/2023, terminó de transponer los mandatos europeos en esta materia, modificando el derecho al retorno, la protección contra el despido y la protección contra los tratos desfavorables. Más recientemente, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres también ha realizado algunos ajustes relevantes en esta materia.

#### 4.1. Reconocimiento del derecho al retorno a las condiciones anteriores

El reconocimiento del derecho de retorno en las anteriores condiciones de trabajo viene establecido en el art. 9.3 de la Directiva. Este precepto reconoce dos derechos de retorno distintos. Por un lado, un “derecho a volver” al modelo original de trabajo al término del período de duración acordado y, por otro, un “derecho a solicitar volver” antes de que finalice el plazo previsto y siempre que haya un cambio en las circunstancias que deberá acreditarse (López Balaguer, 2024: 20). En este último caso, se establece que la empresa estudiará las solicitudes anticipadas de regreso “teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”<sup>18</sup>.

El “derecho a volver” se presenta como un derecho perfecto e incondicionado a reincorporarse al modelo de trabajo original al término del período pactado (Igartua Miró, 2022: 103). Esto implica que el empresario no está facultado para rechazar la solicitud de retorno ni a posponerla a otro momento. En cambio, en el caso de una solicitud antes de la finalización del plazo acordado, el derecho es “a solicitar volver” y, por tanto, más débil, pudiendo la empresa aceptarlo o rechazarlo, teniendo en cuenta tanto sus necesidades organizativas como “las de los trabajadores”. Esta referencia a “los trabajadores” incluye tanto las necesidades de la persona trabajadora que solicita el retorno, como las de sus compañeros de trabajo que han podido tener que ajustar sus condiciones laborales para atender la adaptación de la jornada del solicitante y la anticipación del regreso les puede causar inconvenientes (Núñez-Cortés Contreras, 2020: 129).

La transposición del derecho de retorno se ha producido en dos fases. La primera fue a través del Real Decreto-Ley 6/2019 cuando todavía la Directiva se encontraba en fase de desarrollo, y la segunda mediante el Real Decreto-Ley 5/2023. El Real Decreto-Ley 6/2019 introdujo por primera vez en el art. 34.8 ET el derecho al regreso a las condiciones anteriores, si bien una comparativa entre la norma comunitaria y la nacional demuestra la existencia de algunos defectos de transposición. El más notable es que el art. 34.8 ET en su redacción anterior solo reconocía un “derecho a solicitar el regreso”, tanto al finalizar el plazo de adaptación, como de manera anticipada si un cambio en las circunstancias lo justificaba. Esto se alejaba de la Directiva que, como se ha señalado, garantiza un “derecho a volver” de manera automática e incondicionada al término del plazo, limitando el derecho “a solicitar volver” solo en los casos de regreso anticipado. En consecuencia, la norma española no garantizaba el retorno, ni siquiera al término del período de adaptación, ya que la decisión quedaba a la voluntad del empresario, lo que convertía este derecho en una mera expectativa.

Esta clara discrepancia entre ambas normas motivó la revisión legal introducida por el Real Decreto-Ley 5/2023<sup>19</sup>. La configuración actual del art. 34.8 ET establece un derecho automático de retorno, tanto al finalizar el período de adaptación como cuando desaparezcan las causas que motivaron la solicitud. En estos supuestos, el trabajador

---

<sup>18</sup> Hay que destacar que el art. 10 de la Directiva que insta a los Estados miembros a garantizar que “al finalizar los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6, los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables” no hace referencia a las fórmulas de trabajo flexible del art. 9. Aunque el derecho de regreso se establece expresamente en este último precepto, convendría haber reforzado expresamente el mantenimiento de este derecho en el art. 10. En el mismo sentido, véase Igartua Miró, María Teresa (2022: 100) y Fernández Prieto, Marta (2020: 117).

<sup>19</sup> La necesidad de una revisión normativa ya había sido puesta de manifiesto por Núñez-Cortés Contreras, Pilar (2020: 129), entre otros.

ostenta un derecho incondicional a regresar a sus condiciones anteriores, sin que la empresa pueda denegararlo. Además, el art. 34.8 ET reformado establece que “en el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”. Con esta previsión, quizás el legislador pretenda referirse a las solicitudes de regreso anticipadas, exigiendo que el empresario motive la denegación. El retorno anticipado puede generar mayores desajustes organizativos, por lo que parece razonable que se conceda a la empresa la posibilidad de valorar la adecuación del retorno antes de tiempo (Blasco Jover, 2023: 13). No obstante, no se precisa cuáles pueden ser las circunstancias que justifiquen la solicitud de regreso anticipado (Martínez Moreno, 2020: 80). Con todo, la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2023 apunta hacia una mayor protección del derecho al regreso al limitar la discrecionalidad empresarial y garantizar que cualquier negativa esté basada en razones objetivas.

#### **4.2. Novedades en materia de protección contra el despido**

El art. 12.1 de la Directiva (UE) 2019/1158, impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de los trabajadores por haber solicitado o disfrutado de alguno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6, o del tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9. Entre estos se incluyen el permiso de paternidad, el permiso parental, el permiso para cuidadores, así como el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. Sin embargo, se excluyen las ausencias por fuerza mayor del art. 7. En el derecho interno, estos permisos se corresponden con la suspensión del contrato por nacimiento (art. 45.1.d ET), el permiso parental (art. 48 bis ET), el permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves (art. 37.3.b ET) y el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo (art. 34.8 ET).

El mencionado art. 12.1 establece una prohibición genérica del despido y de cualquier preparación para el despido de la persona trabajadora, pero su formulación tan amplia suscita varias dudas. Por un lado, el texto no especifica los mecanismos que los Estados miembros deben adoptar para garantizar dicha protección, ni se concreta cómo debe calificarse un despido en estas circunstancias (Dormido Abril, 2022: 50). La Directiva deja en manos de cada Estado el establecimiento de las medidas de protección que consideren más adecuadas para evitar represalias o tratos desfavorables hacia los trabajadores que ejercen sus derechos de conciliación. Esto implica que los Estados podrían reconducir la protección mediante la calificación de los despidos como improcedentes, sin que sea necesario establecer una tipificación específica para este tipo de extinciones, como la nulidad.

Por otro lado, el art. 12.1 tampoco concreta qué se debe entender por actos preparatorios para el despido. A este respecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 11 de octubre de 2011, asunto Paquay, C-460/06) interpreta como un acto preparatorio “la búsqueda y previsión de un sustituto definitivo de la empleada de que se trate, debido al embarazo o al nacimiento de un hijo”. En atención a esta interpretación, los actos de preparación para el despido podrían incluir aquellos tendentes a cubrir el puesto de trabajo de la persona que ha solicitado o esté disfrutando de un derecho de conciliación.

Otra ambigüedad del precepto radica en el período durante el cual debe garantizarse la protección. El art. 12.1 vincula la prohibición tanto a la solicitud como al disfrute de los permisos, lo que implica que la protección comienza necesariamente desde la

solicitud, antes incluso de que el trabajador lo disfrute. Además, afecta a toda la duración del disfrute e incluso puede extenderse una vez terminado éste, ya que el precepto protege a los trabajadores “por haber” disfrutado de alguno de los permisos o fórmulas de trabajo flexible (Fernández Prieto, 2020: 119).

Otra previsión en materia de protección de los derechos de conciliación es la contenida en el art. 12.2 que exige al empresario la justificación de las causas del despido en caso de que la extinción se haya producido por haber solicitado o disfrutado de los permisos previstos en los arts. 4, 5, 6 o 9. Sin embargo, la Directiva no establece esta obligación de justificación por escrito en los casos de despido de trabajadores que hayan solicitado o disfrutado de fórmulas de trabajo flexible, lo cual debilita su protección en contraste con la prevista para los permisos. En este sentido, es relevante señalar que el derecho interno prevé un régimen causal del despido, por lo que la justificación por escrito aparece como un requisito obligatorio para todo tipo de extinciones laborales. De esta manera, se salva la falta de protección de la normativa europea.

Siguiendo con las garantías, el art. 12.3 de la Directiva incorpora la inversión de la carga de la prueba en el caso de despidos de trabajadores por haber solicitado o disfrutado del permiso de paternidad, parental o para cuidadores. Si un trabajador considera que ha sido despedido por ejercer estos derechos, es el empresario quien debe demostrar que el despido responde a motivos ajenos al ejercicio de los derechos de conciliación (García Testal, 2024: 162). Sin embargo, una vez más, se deja fuera el despido de trabajadores que han solicitado o estén disfrutando de fórmulas de trabajo flexible o del permiso por fuerza mayor. Esta exclusión parece apuntar a la consideración del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible como “un derecho de segunda categoría” en comparación con los tradicionales derechos de ausencia, lo cual debería cambiar si se quiere avanzar hacia la protección de estos derechos y la igualdad de género (Igartua Miró, 2022: 101).

En el ordenamiento interno, existen dos preceptos que protegen frente al despido por el ejercicio de derechos de conciliación. Se trata de los arts. 53.4 y 55.5 ET que regulan la forma y efectos del despido por causas objetivas y del despido disciplinario, respectivamente. Estos preceptos distinguen dos situaciones en las que el despido puede ser declarado nulo. En primer lugar, se contempla la nulidad cuando la decisión extintiva del empresario

tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

En este caso, el despido será calificado como nulo porque responde a causas discriminatorias o porque se ha producido con vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas. La carga de la prueba en estos supuestos recae sobre la empresa que deberá demostrar que el despido se ha debido a un motivo distinto del alegado por la parte trabajadora.

En segundo lugar, tanto en el art. 53.4 como en el 55.5 ET, se prevé la nulidad objetiva del despido cuando este se haya producido por el ejercicio de determinados derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Este supuesto de nulidad goza de una tutela reforzada, ya que no es necesario acreditar la existencia de un móvil discriminatorio, sino que basta con que la persona trabajadora haya solicitado o esté disfrutando de sus derechos de conciliación para que el despido se califique como nulo.

La diferencia en el tratamiento del despido en el primer supuesto – por discriminación o vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas – y en el segundo – por el ejercicio de derechos de conciliación – reside en la dificultad de probar el móvil discriminatorio del empresario en los casos de despido por el ejercicio de derechos de conciliación (Dormido Abril, 2022: 52). El legislador concede una protección reforzada en estos supuestos, con independencia de si se puede probar o no una intención discriminatoria por parte del empleador. Con ello se pretende eliminar cualquier obstáculo o represalia que pueda desincentivar el ejercicio de los derechos de conciliación, sobre todo por parte de las mujeres quienes históricamente han sufrido las consecuencias negativas de la conciliación.

El Real Decreto-Ley 5/2023 modificó los arts. 53.4 y 55.5 ET para ajustarse a las exigencias de protección establecidas por la Directiva. Al efecto, se ampliaron los supuestos de nulidad objetiva del despido para incluir a las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso previsto en el art. 37.3 b) o de una adaptación de la jornada del 34.8 ET, supuestos que anteriormente no gozaban de esta tutela específica<sup>20</sup>. De este modo, tras la citada ley, los supuestos de nulidad objetiva quedaron del siguiente modo. En primer lugar, el despido de las personas trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por alguno de los motivos previstos en el art. 45.1.d) y e), durante el disfrute del permiso parental (art. 48 bis), o por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período. En segundo lugar, también se calificará como nulo de manera automática el despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión, aun cuando el empresario desconocía la condición de embarazada de la trabajadora<sup>21</sup>; así como el de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de alguno de los permisos reconocidos en los artículos 37.3.b), 4, 5 y 6 o de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 o la excedencia del art. 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Por último, será nula la decisión extintiva del empresario en el caso de personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato del art. 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del hecho causante. Ahora bien, la ley expresamente establece que la nulidad objetiva del despido operará a no ser que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con alguno de los derechos de conciliación arriba mencionados.

La incorporación expresa de la adaptación de la jornada entre los supuestos de nulidad objetiva dotó al derecho de la tutela reforzada exigida por el art. 12.1 de la Directiva. No obstante, la Ley Orgánica 2/2024, en su disposición final novena, derogó estos cambios y eliminó la nulidad objetiva automática de los despidos a trabajadores que hubieran solicitado o estuvieran disfrutando del permiso contemplado en el art. 37.3.b) o de la adaptación de jornada prevista en el art. 34.8 ET. Llama la atención la absoluta falta de justificación en la Exposición de Motivos de la ley sobre este retroceso legislativo. La

---

<sup>20</sup> Sobre la necesidad de incluir el art. 34.8 ET entre los supuestos de nulidad objetiva del art. 55.5 E, consúltese López Álvarez, María José (2022: 82), Núñez-Cortés Contreras, Pilar (2020: 132), Igartua Miró, María Teresa (2022: 106), Rodríguez Escanciano, Susana (2020: 8 de la versión online) y Cabeza Pereiro, Jaime, (2021: 80).

<sup>21</sup> SSTs de 11 de enero de 2022, recurso 2099/2019 y de 28 noviembre 2017, recurso 3657/2015.

eliminación de esta protección supone una desconexión con el art. 12 de la Directiva y una incongruencia por parte del legislador español que tan solo trece meses después de haber ampliado la protección a estos derechos de conciliación, la vuelve a eliminar.

Esta eliminación nos sitúa en el punto de partida que había antes del Real Decreto-Ley 5/2023. Ahora bien, la eliminación de los artículos 37.3.b) y del 34.8 ET del catálogo de supuestos de nulidad objetiva automática no significa que el despido de una persona que haya solicitado o esté disfrutando de alguno de estos derechos no pueda dar lugar a la nulidad. Como se ha mencionado, el primer apartado de los artículos 53.4 y 55.5 ET prevén la nulidad del despido cuando el mismo tuviera como móvil una causa de discriminación prevista en la Constitución o en la ley o se haya realizado con violación de derechos fundamentales y libertades públicas. El art. 34.8 ET posee una dimensión constitucional que lo vincula con la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 14 CE, por lo que, un despido motivado por el ejercicio del derecho adaptación podría ser discriminatorio y, como consecuencia, nulo, aunque no estaríamos ante una nulidad objetiva (Jurado Segovia, 2020: 301-302; Cámara Botía: 2017, 285-286). No obstante, la persona trabajadora deberá presentar una prueba indiciaria de la discriminación alegada para poder obtener la calificación de nulidad del despido. La dificultad que presentan la prueba de los indicios en estos supuestos deja a estos trabajadores en una posición de desventaja con respecto al resto de la plantilla que ejerce otros derechos de conciliación, como la reducción de la jornada del art. 37.6 ET y que sí goza de una mayor protección.

El legislador comunitario parece haber tenido la intención de conceder a través del art. 12.1 el mismo nivel de protección a todos los permisos y derechos recogidos en el precepto, incluyendo el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. Por lo que la exclusión de estos derechos de los supuestos de nulidad objetiva supone una merma en su protección, generando una divergencia entre los objetivos comunitarios y la política de conciliación en España. Si bien la eliminación de la protección reforzada para el permiso del art. 37.3 b) ET podría justificarse por su menor duración (cinco días) y el bajo nivel de litigiosidad que genera en la práctica, no ocurre lo mismo con el derecho a la adaptación de la jornada. Al efecto, resulta difícil entender la exclusión del art. 34.8 ET, especialmente cuando se ha mantenido la protección de la reducción de jornada de los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET. Y es que en algunos casos el impacto de la adaptación en la organización de trabajo de la empresa puede ser elevado, en función de la modalidad elegida, pero en otros podrá tener el mismo o incluso un menor alcance que la reducción de jornada. Piénsese, por ejemplo, en una reducción de media hora diaria para llevar a los hijos al colegio. El fundamento de la protección de los trabajadores que disfrutan de una reducción de jornada y de aquellos que ejercen el derecho a la adaptación es el mismo, por lo que carece de sentido aplicar la protección en unos supuestos y en otros no (Núñez-Cortés Contreras, 2020: 132).

Se podría pensar que el legislador ha eliminado el art. 34.8 ET de los supuestos de nulidad objetiva para evitar un uso fraudulento del derecho de adaptación por parte de los trabajadores que pretenden conseguir así un blindaje frente a un posible despido. No obstante, este mismo riesgo existe en los casos de reducción de jornada y los tribunales ya han rechazado la nulidad del despido cuando se ha comprobado que la solicitud de reducción se había formulado una vez conocida la intención extintiva del empresario. Como ha señalado la doctrina, “una posible actuación ilegítima de una minoría no debiera conllevar la estigmatización de la mayoría ni la falta de respuesta contundente del ordenamiento en orden tanto a la tutela del derecho a la conciliación, con la consiguiente

nulidad, ni a la protección frente a comportamientos fraudulentos encaminados a obtener una garantía injustificada de un derecho impostado” (Igartua Miró, 2022: 102).

Por todo ello, sería necesario que el legislador español reintroduzca la nulidad automática para estos derechos, especialmente en el caso del art. 34.8 ET, cuya importancia para la conciliación laboral y familiar es crucial.

### **4.3. Protección contra los tratos desfavorables por el ejercicio de los derechos de conciliación**

Las manifestaciones relativas al derecho de las personas a no ser discriminadas por el ejercicio de los derechos de conciliación contemplados en la Directiva están presentes a lo largo de todo su texto, especialmente en los considerandos (Considerando 40 y 45). La Directiva fundamenta las medidas de protección de los derechos de conciliación en la eliminación de los estereotipos de género, la promoción de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidado y en la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salario (Considerando 6 y 11).

De manera específica, el art. 11, bajo la denominación “discriminación” obliga a los Estados miembros a adoptar

las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9.

Ahora bien, la interpretación de este precepto ha suscitado cierto debate entre la doctrina científica. Por un lado, hay quienes entienden que el precepto no contiene una prohibición explícita de la discriminación por la solicitud o ejercicio de los derechos contemplados en la Directiva, sino solo una prohibición del trato menos favorable (Maneiro Vázquez, 2023: 165 y García Testal, 2024: 156). Desde esta perspectiva, el precepto sería una garantía de efectividad de los derechos de conciliación (Ballester Pastor, 2019: 1112-1113), pero no una prohibición autónoma de discriminación. Por tanto, no estaríamos ante una prohibición de discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación (López Álvarez, 2022: 82). La falta del establecimiento de esta prohibición expresa muestra cierta desconexión con los objetivos más ambiciosos presentados en los considerandos de la Directiva y la concreción normativa que se refleja en los preceptos de la Directiva (García Testal, 2024: 156).

Por otro lado, hay autores que consideran que el art. 11 sí consagra una nueva causa de discriminación, diferenciada de la discriminación por razón de sexo, aunque íntimamente ligada a ella, dirigida a proteger específicamente a los trabajadores que ejercen derechos de conciliación (Fernández Prieto, 2020: 117). Pero también hay otro sector que, más que una causa autónoma, entiende que la discriminación prevista en el precepto forma parte de la genérica discriminación por razón de sexo, dado que el ejercicio de los derechos de conciliación recae sobre todo en las mujeres (Igartua Miró, 2022: 100).

A mi modo de ver, el art. 11 ofrece una protección más limitada de lo que parece sugerir el espíritu de los considerandos. El precepto prohíbe el trato menos favorable, pero no regula explícitamente la discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación como una causa autónoma, ya que, si ese fuese su objetivo, así lo hubiera plasmado – como sí lo ha hecho en sus considerandos (Considerando 40). Esto implica

que, aunque no todo trato desfavorable necesariamente constituya discriminación, la Directiva trata de proteger a los trabajadores frente a los obstáculos y represalias que pueden recibir por el ejercicio de sus derechos de conciliación. Sin embargo, la falta de un concepto claro y normativamente definido de “trato menos favorable” en la Directiva, genera cierta inseguridad jurídica sobre los supuestos que quedan amparados por la norma (Dormido Abril, 2022: 62).

En este sentido, el “trato menos favorable” podría interpretarse de manera amplia para abarcar tanto las conductas empresariales que impiden u obstaculizan el ejercicio de los derechos de conciliación sin que se den motivos razonables para ello, como aquellas que afecten negativamente las condiciones laborales por el mero hecho de ejercer tales derechos (Dormido Abril, 2022: 53-54). En este sentido, se acusa una falta de identificación de las concretas conductas empresariales que quedarían incluidas en el núcleo de protección del art. 11.

La transposición de este art. 11 al ordenamiento jurídico español se ha llevado a cabo por el art. 127 del Real Decreto-Ley 5/2023 que modifica el art. 4.2.c) ET para incluir entre las causas que no deben dar lugar a discriminación por razón de sexo “el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral” (Blasco Jover, 2023: 10). Se trata de una prohibición de trato desfavorable aplicable al ejercicio de todos los derechos de conciliación previstos en nuestro ordenamiento laboral. No es una protección específica frente al trato o consecuencias desfavorables por la solicitud o disfrute del derecho de adaptación de la jornada. En el derecho interno también se encuentra el problema de la falta de definición de las conductas que pueden constituir un “trato desfavorable”, por lo que habría que interpretar la expresión de manera amplia.

## **5. Conclusiones**

La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 mediante el Real Decreto-Ley 5/2023 introdujo importantes mejoras en el derecho de adaptación de la jornada regulado en el art. 34.8 ET en lo relativo a la concreción de las situaciones protegibles, en el proceso de negociación y en la protección de este derecho frente a tratos desfavorables del empresario.

Respecto a la concreción de las situaciones protegibles, la reforma ha resuelto las dudas existentes sobre los posibles sujetos causantes del derecho. A partir de esta modificación, queda establecido que el trabajador puede solicitar una adaptación de jornada para el cuidado de hijos menores de doce años, hijos mayores de dicha edad, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, y personas dependientes que convivan con el trabajador. La condición para ello es que estas personas, salvo los hijos menores de doce años que no precisan esta acreditación, no puedan valerse por sí mismas por razones de edad, accidente o enfermedad. Sin embargo, la exclusión expresa de los familiares por afinidad, salvo en caso de convivencia, constituye una restricción del ámbito subjetivo, ya que la normativa anterior permitía una interpretación más amplia, en la que estos familiares podían estar incluidos.

Otras de las mejoras destacadas es la relativa a la reducción de la duración del proceso de negociación entre el empresario y el trabajador en defecto de una previsión convencional que pasa de treinta a quince días. Además, se establece una presunción de concesión de la solicitud de adaptación en caso de falta de una respuesta expresa por parte del empresario.

También se ha fortalecido el derecho de retorno al modelo de trabajo anterior, estableciéndose un regreso automático al finalizar el período acordado de adaptación o de manera anticipada si desaparecen las circunstancias que justificaron la solicitud. En los demás casos, la negativa del empresario a permitir el retorno queda condicionada a la existencia de razones objetivas, lo que mejora la protección del trabajador.

No obstante, pese a los avances introducidos por el Real Decreto-Ley 5/2023, la reciente derogación de algunas medidas de protección importantes, como la nulidad automática del despido en los casos de adaptación de jornada, a través de la Ley Orgánica 2/2024, supone un retroceso en la tutela de estos derechos. Esta eliminación de la protección vulnera el espíritu de la Directiva (UE) 2019/1158. Por ello, resulta fundamental volver a introducir la protección del derecho de adaptación de jornada entre los supuestos de nulidad objetiva, ya que, de lo contrario, se está creando una situación de desventaja injustificada entre los trabajadores que hacen uso de este derecho y los que disfrutaban del resto de derechos de conciliación, como el de reducción de jornada.

## 6. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel (2022) “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 257.

ÁLVAREZ ALONSO, Diego (2012) “Conciliación de la vida laboral y familiar y reglas sobre vacaciones”, en Montoya Melgar, Alfredo y García Murcia, Joaquín (Dir.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Madrid, Civitatis Thomson Reuters.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina (2024) “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa (1998) *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*. Valencia, Tirant lo Blanch.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa (2023) “Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales”, en MARTÍNEZ MORENO, Carolina y MARTÍNEZ ÁLVAREZ, Marcos Óscar (Coords.), *El Derecho del trabajo que viene: reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*. A Coruña, Colex.

BALLESTER PASTOR, María Amparo (2017) “La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017”, *Lan Harremanak*, 38.

BALLESTER PASTOR, María Amparo (2019) “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho a las Relaciones Laborales*, 11.

BLASCO JOVER, Carolina (2023) “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2). Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/8310/7033](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/8310/7033) (Accedido: 14-10-2024)

CABEZA PEREIRO, Jaime (2021), “La directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno” en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma y MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María (Dirs.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Presente y Futuro*. Barcelona, J. M. Bosch.

CÁMARA BOTÍA, Alberto (2017) “El despido y la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 133. Disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/W0141733> (Accedido: 20-10-2024)

CARRILLO MÁRQUEZ, Dolores (2023) “Conciliación a la medida de la discapacidad, de la dependencia y de los cuidados de larga duración”, en LÓPEZ ÁLVAREZ, María José (coord.), *Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030*. Madrid, La Ley.

CASAS BAAMONDE, María Emilia (2019) “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres” *Derecho de las relaciones laborales*, 3.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia (2024) “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1157 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, 271.

DILLA CATALÁ, María José (2017) “Derechos y políticas de conciliación en los cuidados de personas dependientes” en Molero Marañón, M.<sup>a</sup> Luisa (Dir.), *Dependencia (Long Term Care) y empleo en el Estado del Bienestar*, Madrid, Aranzadi.

DORMIDO ABRIL, Julia (2022) “La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española”, *Femeris: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7 (2).

FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (2020) “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 12.

GARCÍA TESTAL, Elena (2024) “Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español”, *Lan Harremanak*, 51.

GOERLICH PESET, José María (2019) “La adaptación de la ejecución del contrato por razones de conciliación de la vida familiar tras el RDL 6/2019”, *El Laboralista*. Disponible en: <https://elderecho.com/la-adaptacion-de-la-ejecucion-del-contrato-por-razones-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-tras-el-rdl-6-2019> (Accedido: 23-10-2024)

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2022) “Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7 (2).

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2023) “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 19.

JURADO SEGOVIA, Ángel (2020) “Tutela del derecho”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y MONREAL BRINGSVAERD, Erik (Dirs.), *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*. Madrid, Wolters Kluwer.

LÓPEZ ÁLVAREZ, María José (2022) “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *Femeris: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7 (2).

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2019) “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” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2024) “El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación”, en López Balaguer, Mercedes (coord.), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*. Valencia, Tirant lo Blanch.

MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda (2023) *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Albacete, Bomarzo.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2020) “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación. ¿Hasta dónde llega el avance?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 12.

MARTÍNEZ TORREGROSA, Elena (2022) “La adaptación de la jornada como mecanismo para hacer efectivo el derecho a la conciliación”, en MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo; MARÍN MORAL, Isabel; y SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (Dirs.) *La reordenación del tiempo de trabajo Volumen I*. Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

NIETO ROJAS, Patricia (2019) “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 DE LA PUEBLA PINILLA, Ana y MERCADER UGUINA, Jesús R. (Dirs.), *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Valencia, Tirant lo Blanch.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar (2019) *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RDL 6/2019, de 1 de marzo)*. Madrid, Dykinson.