



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DE LA APLICACIÓN DE LOS PERMISOS LABORALES EN CLAVE DE IGUALDAD*

J. Eduardo López Ahumada**

Universidad de Alcalá

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Conciliación, corresponsabilidad y políticas de adaptación del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. –3. Hacia una nueva concepción reforzada del concepto de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. –4. El desarrollo de la conciliación desde la perspectiva de la flexibilidad de las condiciones de trabajo. –5. La adaptación de la jornada de trabajo como derecho ligado a la corresponsabilidad en el uso del tiempo. –6. El cuidado de menores como presupuesto habilitante del desarrollo de los permisos laborales. –7. Los avances en la delimitación del permiso parental en clave de corresponsabilidad. –8. Reflexiones sobre la acumulación íntegra del permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales. –9. Conclusiones.

RESUMEN

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye un derecho laboral fundamental, estrechamente vinculado al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. En el marco jurídico español, este derecho ha evolucionado hacia un

* Recibido el 21 de mayo de 2025. Aprobado el 29 de mayo de 2025.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Secretario General la Asociación Internacional de Protección Social (AIPS). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador titular del IELAT en las líneas de Derecho y de Relaciones Laborales-Protección Social. Responsable del programa de doctorado de América Latina y Unión Europea en el contexto internacional de la Universidad de Alcalá.

modelo de corresponsabilidad, que implica una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Desde la perspectiva de la adaptación del tiempo de trabajo, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho individual a solicitar modificaciones en la jornada laboral, incluyendo su distribución y modalidad de prestación (presencial o a distancia), con el fin de atender necesidades de conciliación. Esta facultad, reforzada por la jurisprudencia y la transposición de la Directiva 2019/1158/UE, mediante el Real Decreto Ley 5/2023, se configura como un instrumento clave para garantizar la corresponsabilidad efectiva, al desvincular el cuidado del hogar de los estereotipos de género. Por su parte, los permisos laborales se han consolidado como un catálogo de derechos, previendo la normativa vigente el carácter intransferible de ciertos permisos y su carácter retribuido, lo que incentiva su uso por parte de ambos progenitores y evita la perpetuación de roles tradicionales. Asimismo, se prohíbe expresamente cualquier trato desfavorable derivado del ejercicio de estos derechos, reforzando la protección frente al despido y otras represalias. Dichas cuestiones se analizan desde la perspectiva del impacto de la adaptación de la jornada y el ejercicio de los permisos laborales, como medidas de conciliación efectiva e instrumentos esenciales de corresponsabilidad laboral y familiar. La conciliación corresponsable no solo es una exigencia de justicia social, sino una condición necesaria para la sostenibilidad del empleo y la cohesión social.

ABSTRACT

The reconciliation of personal, family, and professional life constitutes a fundamental labor right, closely linked to the principle of equality and non-discrimination on the grounds of sex. Within the Spanish legal framework, this right has evolved towards a model of co-responsibility, which entails an equitable distribution of family responsibilities between women and men. From the perspective of working time adaptation, Article 34.8 of the Workers' Statute recognizes the individual right to request modifications to the working schedule, including its distribution and the mode of provision (on-site or remote), in order to meet reconciliation needs. This entitlement, reinforced by case law and the transposition of Directive (EU) 2019/1158 through Royal Decree-Law 5/2023, is configured as a key instrument to ensure effective co-responsibility, by decoupling household care from gender stereotypes. In turn, labor leave entitlements have been consolidated into a catalogue of rights, with current regulations establishing the non-transferable and remunerated nature of certain leaves, thereby encouraging their use by both parents and preventing the perpetuation of traditional roles. Furthermore, any unfavorable treatment resulting from the exercise of these rights is expressly prohibited, thereby strengthening protection against dismissal and other forms of retaliation. These issues are analyzed from the perspective of the impact of working time adaptation and the exercise of labor leave as effective reconciliation measures and essential instruments of labor and family co-responsibility. Co-responsible reconciliation is not only a matter of social justice, but also a necessary condition for employment sustainability and social cohesion.

Palabras clave: Conciliación laboral y familiar, corresponsabilidad de género, adaptación de jornada, permisos retribuidos, derechos de conciliación.

Key words: Work-life balance, gender co-responsibility, working time adaptation, paid leave, reconciliation rights.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución normativa en materia de conciliación y corresponsabilidad ha consolidado un enfoque que reconoce el derecho a la adaptación de la jornada como una manifestación concreta del principio de igualdad sustantiva. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), interpretado a la luz de la jurisprudencia reciente, configura este derecho como individual, autónomo y no condicionado por la situación del otro progenitor. Esta interpretación ha sido reforzada por resoluciones judiciales que rechazan argumentos empresariales basados en la disponibilidad del otro progenitor, por considerarlos contrarios a la finalidad de corresponsabilidad. Así, se supera el modelo tradicional de conciliación centrado en la mujer, promoviendo una redistribución real de las cargas familiares. La empresa, en este contexto, debe justificar de forma objetiva y razonada cualquier negativa, ponderando las necesidades organizativas frente al derecho fundamental del trabajador. La falta de motivación suficiente puede dar lugar a indemnizaciones por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.

El régimen jurídico de los permisos laborales ha experimentado una transformación orientada a garantizar su efectividad como herramientas de corresponsabilidad. La normativa vigente establece la intransferibilidad de los permisos por nacimiento y cuidado del menor, así como su carácter retribuido, lo que incentiva su ejercicio por ambos progenitores y evita que recaigan exclusivamente sobre las mujeres. Además, se han introducido nuevos permisos, como el parental no retribuido y el permiso por causa de fuerza mayor, que amplían el abanico de medidas disponibles para atender situaciones familiares urgentes o previsibles. Estas disposiciones se integran en un marco más amplio de políticas públicas de igualdad, que incluyen la obligación empresarial de negociar planes de igualdad y medidas de conciliación. En este sentido, la corresponsabilidad se erige no solo como un principio rector del Derecho del Trabajo, sino como un criterio interpretativo que debe informar la actuación judicial y administrativa en la resolución de los conflictos laborales.

2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y POLÍTICAS DE ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN NUEVO ENFOQUE DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO

La conciliación de la vida laboral y familiar ha evolucionado desde una aspiración social hasta convertirse en un derecho reconocido normativamente, aunque su efectividad práctica sigue siendo objeto de difícil aplicación práctica. El artículo 34.8 ET es-

tablece el derecho a solicitar adaptaciones de jornada por razones de conciliación, mientras que el artículo 37.6 ET regula la reducción de jornada por cuidado de familiares. Sin embargo, la implementación de estos derechos ha evidenciado una persistente desigualdad estructural, especialmente en lo que respecta a la carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres. Se pueden producir situaciones que no solo perpetúan la desigualdad, sino que afectan al bienestar general¹.

La corresponsabilidad ha sido incorporada de forma más explícita al ordenamiento jurídico español a través del Real Decreto-ley 5/2023, que transpone la Directiva (UE) 2019/1158 y modifica el ET para fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares. Esta norma introduce el principio de corresponsabilidad como criterio rector en el ejercicio de los derechos de conciliación, obligando a empresas y tribunales a evitar interpretaciones que perpetúen estereotipos de género. No obstante, la práctica demuestra que los permisos laborales, como los de paternidad o maternidad, siguen siendo utilizados mayoritariamente por mujeres, lo que refuerza la división sexual del trabajo². En el contexto del Derecho del Trabajo español, la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido objeto de múltiples reformas normativas, especialmente desde la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y más recientemente con el Real Decreto-ley 5/2023, que incorpora la corresponsabilidad como principio rector en el ejercicio de los derechos de conciliación. No obstante, la efectividad de estos derechos se ve limitada por la ausencia de servicios públicos de atención a la dependencia, lo que perpetúa el modelo familiar de bienestar característico de los países mediterráneos. El artículo 37.6 del ET permite la reducción de jornada por cuidado de familiares, pero no garantiza una redistribución equitativa de las cargas familiares³.

Las políticas de conciliación, lejos de alcanzar sus objetivos iniciales, han sido objeto de crítica por su escasa incidencia en la participación laboral femenina. En lugar de promover un reparto equitativo del empleo, han derivado en medidas concretas, que

¹ La jurisprudencia ha comenzado a pronunciarse sobre estos conflictos, como en la STSJ de Madrid, Social, 758/2023, de 24 de octubre de 2023, que advierte contra la intromisión empresarial en la organización familiar al valorar solicitudes de conciliación. Esta sentencia subraya que la empresa no puede erigirse en guardián de la corresponsabilidad, ya que ello vulneraría el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE). Así, la conciliación no puede entenderse como una concesión condicionada, sino como un derecho subjetivo que debe ejercerse sin discriminación ni estigmatización.

² El conflicto entre vida laboral y familiar no es nuevo, sino inherente a la organización capitalista del trabajo desde el siglo XIX. Las políticas públicas, al centrarse en permisos excepcionales y no en servicios estructurales de apoyo, han priorizado la disponibilidad laboral sobre el bienestar de las personas trabajadoras. En consecuencia, la conciliación sigue siendo una solución parcial y, en muchos casos, ineficaz para resolver un problema que es estructural y no meramente individual. Vid. ROMERO, A., ABRIL, P., BORRÁS, V., *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Santiago de Chile, 2009.

³ La jurisprudencia, como la STSJ de Galicia (Social) 5651/2022, de 15 de diciembre de 2022, ha rechazado que las empresas puedan valorar la organización interna del cuidado familiar, protegiendo así el derecho a la intimidad (art. 18 CE) y evitando la intromisión en la vida privada de las personas trabajadoras.

sacrifican la carrera profesional de las mujeres, como los permisos por nacimiento o cuidado de hijos. Esta situación se agrava por la falta de servicios estructurales que permitan una conciliación efectiva, lo que refuerza la división sexual del trabajo. Las distintas expectativas de hombres y mujeres ante el empleo y la familia explican en parte la ineficacia de estas políticas. El mito del pleno empleo, nunca alcanzado en Europa, ha servido de marco para justificar medidas que priorizan la disponibilidad laboral sobre el bienestar personal. En este sentido, el artículo 34.8 del ET, que permite solicitar adaptaciones de jornada, sigue siendo insuficiente si no se acompaña de una transformación cultural y organizativa que promueva la corresponsabilidad real. La conciliación no puede ser entendida como una solución individual, sino como una política estructural que requiere el compromiso de todos los actores sociales.

En los últimos años, la Unión Europea ha promovido estudios que evalúan el impacto de las políticas de conciliación bajo el lema *work & life balance*, destacando sus beneficios para la productividad empresarial y la fidelización del talento. Sin embargo, las aproximaciones con perspectiva de género advierten que estas medidas siguen centradas en las mujeres madres, lo que limita su alcance y perpetúa estereotipos. La Directiva (UE) 2019/1158, transpuesta por el RD Ley 5/2023, exige que los derechos de conciliación se ejerzan en clave de corresponsabilidad, evitando que recaigan exclusivamente en las mujeres. Para ello, es imprescindible que los servicios de atención se integren como parte esencial de las políticas laborales, ya que permiten una redistribución efectiva del tiempo de cuidado⁴.

Las denominadas políticas de conciliación posibilistas han evidenciado importantes limitaciones estructurales, derivadas de la persistencia de un modelo sociocultural que asigna a las mujeres la responsabilidad principal del trabajo de cuidados. Esta resistencia cultural se traduce en una baja demanda de servicios de atención a la vida diaria, a pesar de su reconocimiento legal en la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Desde el punto de vista jurídico, el artículo 34.8 del ET permite solicitar adaptaciones de jornada por conciliación, pero su aplicación práctica se ve condicionada por estos patrones de género interiorizados⁵.

En este contexto, las propuestas de conciliación deben orientarse hacia un enfoque corresponsable y universalista, que no solo permita a las mujeres ser madres, sino

⁴ La conciliación debe ser una herramienta estratégica en la gestión de recursos humanos, pero también una garantía de equidad social. Solo así se podrá avanzar hacia un modelo laboral que reconozca la diversidad de tiempos y necesidades de las personas trabajadoras. Vid. FAGAN, C., «Time, money and the gender order: Work orientations and working-time preferences in Europe», *Gender, Time and the New Politics of Work*, ed. by Heather MacRae and Diane Perrons, Routledge, 2007, pp. 11-13. DE VILLOTA, P. (ed.), *Políticas públicas y desigualdades de género en el bienestar social*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2008, pp. 33-35.

⁵ La jurisprudencia ha comenzado a reconocer esta problemática, como en la STSJ de Cataluña (Social) 1453/2021 de 9 de marzo de 2021, que subraya la necesidad de interpretar estos derechos desde una perspectiva de igualdad efectiva. La conciliación, por tanto, no puede limitarse a una cuestión de permisos, sino que debe insertarse en una transformación estructural del modelo laboral y familiar.

que habilite a los hombres a ejercer plenamente su paternidad. La evolución tiende al desarrollo de permisos iguales e intransferibles, inspirados en los modelos escandinavos, como vía para romper con la división sexual del trabajo. Esta perspectiva exige una reducción sincrónica de la jornada laboral, que permita atender cotidianamente las necesidades personales, familiares y laborales a lo largo del ciclo vital. En países como España, donde el Estado del Bienestar presenta una debilidad estructural, esta transformación resulta aún más urgente. La conciliación no debe concebirse como una política dirigida exclusivamente a aumentar el empleo femenino, sino como una herramienta para garantizar el derecho al cuidado y a la corresponsabilidad. En definitiva, el Derecho del Trabajo debe evolucionar hacia un modelo que integre la conciliación como derecho fundamental, vinculado a la dignidad de la persona trabajadora y al principio de igualdad sustantiva.

Las denominadas políticas de tiempo emergen como una alternativa crítica a las limitaciones estructurales de las políticas de conciliación tradicionales. Estas últimas, centradas en permisos laborales, han demostrado ser insuficientes para transformar la organización social del cuidado, especialmente en contextos donde persiste una fuerte división sexual del trabajo. Las políticas de tiempo plantean una triple dimensión, a saber, la reducción generalizada de la jornada laboral, la regulación del tiempo a lo largo del ciclo vital y la planificación temporal del espacio urbano. Estas propuestas cuestionan la hegemonía del tiempo de trabajo remunerado como eje estructurante de la vida social, lo cual es coherente con el artículo 34.8 del ET, que permite solicitar adaptaciones de jornada, aunque su aplicación sigue siendo limitada por la rigidez empresarial y por la falta de corresponsabilidad institucional⁶.

La evolución de la conciliación y la corresponsabilidad apuntan hacia la necesidad de una transformación estructural del modelo laboral vigente. La ampliación de los permisos laborales, no solo por razones de maternidad o paternidad, sino también para el cuidado de personas dependientes, la formación continua o el desarrollo personal, se presenta como una vía imprescindible para garantizar el bienestar cotidiano de las personas trabajadora. Esta propuesta se alinea con el artículo 34.8 del ET, que reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada por razones de conciliación, aunque su efectividad depende en gran medida de la negociación colectiva. El tiempo debe

⁶ Las políticas de tiempo suponen un cambio de paradigma que interpela directamente a la normativa vigente y a la jurisprudencia en materia de conciliación. Frente a un modelo centrado en medidas excepcionales y feminizadas, estas políticas abogan por una redistribución estructural del tiempo de trabajo y de cuidado, en línea con el principio de igualdad efectiva consagrado en el artículo 14 de la CE y desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007. Vid. CARRASCO, C. (et al.), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Instituto de la Mujer, Madrid, pp. 21-22. CHINCHILLA, N., POELMANS, S., *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Pla Estratègic Metropolità de Barcelona*, col. Perspectives, 2005, pp. 25-27. La jurisprudencia más reciente ha comenzado a reconocer la necesidad de interpretar los derechos de conciliación desde una lógica de corresponsabilidad. En este contexto, las políticas de tiempo urbano, que reorganizan los horarios de servicios públicos, transporte y actividades escolares, se presentan como instrumentos eficaces para garantizar el bienestar cotidiano y la equidad temporal. Por ello, el Derecho del Trabajo debe avanzar hacia una regulación que integre el tiempo como dimensión esencial de los derechos laborales y de ciudadanía.

dejar de ser una contraprestación intercambiada por salario y convertirse en un derecho social que permita a las personas trabajadoras desarrollar proyectos vitales más allá del empleo. En este sentido, especialmente las mujeres, han interiorizado nuevas formas de entender el trabajo y la vida, lo que abre la puerta a una redefinición del contrato social entre géneros. La conciliación, por tanto, no puede seguir siendo una cuestión individual ni una carga exclusiva de las mujeres, sino una responsabilidad colectiva que exige políticas públicas ambiciosas y sostenidas.

3. HACIA UNA NUEVA CONCEPCIÓN REFORZADA DEL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

La evolución del Derecho de la Unión Europea en materia de conciliación ha evidenciado una desconexión preocupante entre el principio de igualdad y las instituciones jurídicas que regulan los permisos parentales, las reducciones de jornada o las excepciones. A pesar de que el discurso comunitario ha proclamado la igualdad como eje vertebrador de sus políticas sociales, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha mostrado una resistencia a reconocer el impacto estructural que estas medidas tienen sobre colectivos feminizados⁷. La conciliación y la igualdad no pueden concebirse como esferas separadas. Ambas se entrelazan en el diseño de políticas públicas que deben responder a una realidad social en transformación, marcada por la pluralidad de modelos familiares, el envejecimiento demográfico y la creciente participación femenina en el mercado laboral. Las instituciones comunitarias han comenzado a reconocer esta interdependencia, como se refleja en la Directiva (UE) 2019/1158, que introduce el principio de individualización de los derechos de conciliación, desvinculándolos del modelo familiar tradicional. Esta individualización, largamente reivindicada, permite avanzar hacia una configuración más equitativa del tiempo de trabajo y del tiempo de cuidado. La igualdad efectiva requiere un nuevo planteamiento de la ordenación del tiempo de trabajo, lo que implica no solo reconocer derechos, sino garantizar su ejercicio sin penalización laboral ni económica⁸. En este sentido, el Derecho del Trabajo debe asumir un papel proactivo, no solo como garante de derechos individuales, sino como instrumento de transformación social.

⁷ El caso Gómez Limón (TJUE, C-537/07) es paradigmático. El Tribunal reconoció la sobrerrepresentación femenina en el uso de medidas de conciliación, pero no consideró que ello implicara una discriminación indirecta, al aplicar de forma rígida el principio de igualdad formal. Frente a esta visión, el Tribunal Constitucional español ha mostrado una mayor sensibilidad, como en la STC 3/2007, al identificar la dimensión discriminatoria de ciertas prácticas empresariales, aunque sin romper del todo con los estereotipos de género subyacentes. Esta tensión entre igualdad formal y material sigue siendo uno de los principales desafíos del Derecho del Trabajo contemporáneo. Vid. AGUILERA IZQUIERDO, R., «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Seguridad Social», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133, 2017, pp. 318-319.

⁸ Ciertamente, el ejercicio de la conciliación desde el punto de vista de la noción del tiempo de trabajo no puede tener consecuencias adversas en las condiciones de trabajo y empleo, ni en la promoción profesional de las personas trabajadoras. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., «El derecho a la igualdad en el contexto de la conciliación trabajo-familia: especial referencia a la reducción de jornada por cuidado de menores con enfermedad grave», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66, 2023, pp. 5-7.

La consolidación de los derechos de conciliación como derechos fundamentales exige una reinterpretación de las categorías jurídicas tradicionales. La doctrina más reciente ha subrayado la necesidad de superar la visión asistencialista de estas medidas, integrándolas plenamente en el estatuto jurídico del trabajador. La conciliación no puede seguir tratándose como una excepción al régimen ordinario de prestación laboral, sino como una manifestación legítima del derecho a la igualdad y a la dignidad en el trabajo. La jurisprudencia constitucional ha comenzado a transitar este camino, como demuestra la STC 26/2011, que vincula el derecho a la conciliación con el artículo 14 CE y con la prohibición de discriminación por circunstancias personales y familiares. No obstante, persisten resistencias normativas y culturales que dificultan su efectividad. La negociación colectiva, en este contexto, se presenta como un espacio clave para desarrollar cláusulas que promuevan la corresponsabilidad y eviten la penalización de quienes ejercen su derecho al cuidado. Solo así podrá alcanzarse una igualdad sustantiva que no se limite a la proclamación formal, sino que transforme las condiciones reales de vida y trabajo.

En el contexto europeo, las políticas de conciliación han evolucionado desde enfoques meramente asistenciales hacia modelos que promueven la corresponsabilidad entre géneros y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Países como Alemania han adoptado medidas inspiradas en los modelos escandinavos, como los permisos parentales no transferibles con cuotas específicas para los padres. Estas políticas no solo buscan equilibrar la vida familiar y profesional, sino también fomentar la natalidad en sociedades con tasas demográficas decrecientes. La inversión en servicios de cuidado infantil, especialmente para menores de tres años, se ha convertido en una herramienta clave para facilitar el regreso temprano al empleo tras un permiso parental. Esta estrategia, alineada con la Estrategia Europea de Empleo, refleja una visión más estructural del bienestar, en la que la conciliación no es solo un derecho individual, sino una necesidad colectiva para sostener la productividad y la cohesión social. Por su parte, en Francia se ha desarrollado un sistema mixto que combina una sólida red de servicios públicos de cuidado infantil con subsidios económicos, que permiten a las familias optar por el cuidado informal o la contratación de servicios domésticos. Esta dualidad ha generado tensiones, ya que, si bien se reconoce el derecho a elegir, en la práctica muchas mujeres se ven empujadas a abandonar temporalmente el mercado laboral, especialmente en contextos de desempleo elevado⁹.

⁹ Las políticas públicas, en ocasiones, han reforzado esta tendencia al no incentivar suficientemente la participación de los padres en los permisos parentales, perpetuando así una división tradicional de roles. Aunque el sistema francés ha sido históricamente generoso en términos de prestaciones, su diseño ha oscilado entre el fomento de la igualdad y la reproducción de estereotipos de género. En este sentido, la conciliación se convierte en un terreno de disputa entre la autonomía individual y las estrategias macroeconómicas de gestión del empleo. *Vid.* NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. – ARRUGA SEGURA, M.C. «Más novedades sobre permisos y fórmulas de trabajo flexible», en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 19, 2023, pp. 133 y ss.

Las políticas de conciliación en Europa presentan una tensión estructural entre objetivos que, en ocasiones, resultan difícilmente compatibles. Por un lado, se persigue la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el reparto de las responsabilidades familiares, lo que exige una transformación profunda de los roles de género tradicionales. Por otro, se mantienen políticas que, aunque bienintencionadas, perpetúan la feminización del cuidado, como ocurre con los permisos parentales no compartidos o con la falta de incentivos reales para que los hombres los utilicen. Esta ambivalencia se refleja en el debate sobre los fines últimos de la conciliación. La cuestión es si se trata de favorecer la igualdad, de proteger a la familia como institución, de fomentar la natalidad o de responder al envejecimiento poblacional. La conciliación debe entenderse como un derecho social complejo, vinculado tanto al principio de igualdad como al derecho al trabajo en condiciones dignas. En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158 ha supuesto un punto de inflexión al reconocer la conciliación como un derecho autónomo, con implicaciones directas en la configuración del contrato de trabajo y en la organización empresarial.

En España, la evolución normativa ha sido más reciente y fragmentada. Aunque se han dado pasos importantes, como la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta equipararlo al de maternidad, persisten desequilibrios estructurales. Las excedencias y reducciones de jornada, aunque legalmente reconocidas, carecen de una protección económica adecuada, lo que limita su uso a quienes pueden permitirse una pérdida de ingresos. La Ley Orgánica 3/2007 introdujo el principio de corresponsabilidad, pero su aplicación práctica sigue siendo desigual. Por otro lado, la Ley de dependencia ha supuesto un avance significativo al reconocer el valor social del cuidado, aunque su implementación ha sido desigual entre comunidades autónomas. La falta de una red suficiente de escuelas infantiles públicas para menores de tres años sigue siendo una barrera para muchas familias. En este contexto, la conciliación en España se enfrenta al reto de pasar de un enfoque declarativo a uno verdaderamente transformador, que combine derechos laborales, servicios públicos y un cambio cultural profundo.

La elección de los instrumentos jurídicos para alcanzar estos fines no es neutra. La experiencia comparada demuestra que los sistemas más eficaces son aquellos que combinan servicios públicos de calidad con permisos parentales bien remunerados y no transferibles. Sin embargo, en muchos países, incluido España, persiste una excesiva dependencia de medidas que trasladan la carga del cuidado al ámbito privado, como las excedencias o las reducciones de jornada, que suelen ser asumidas mayoritariamente por mujeres. Estas medidas, aunque formalmente neutras, generan efectos indirectos de discriminación y contribuyen a la segregación laboral¹⁰. La legislación

¹⁰ La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reconocido recientemente el derecho a la indemnización por daños morales en casos de denegación injustificada de medidas de conciliación (STS, Social, 427/2023, de 14 de junio), lo que refuerza la dimensión constitucional de estos derechos. No obstante, sigue siendo necesario avanzar hacia un modelo que no penalice profesionalmente a quienes ejercen su derecho al cuidado, evitando la creación de un ámbito de empleos feminizados, precarios y socialmente desvalorizados.

ha experimentado avances significativos en los últimos años, como la equiparación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad, o la introducción de fórmulas de trabajo flexible para progenitores y cuidadores. Sin embargo, la implementación práctica de estas medidas sigue siendo desigual y, en muchos casos, insuficiente. La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, han sentado las bases normativas para una política de conciliación más ambiciosa. Aun así, la falta de una red pública suficiente de servicios de cuidado, especialmente para menores de tres años y personas dependientes, limita el alcance real de estos derechos¹¹.

La conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito empresarial continúa siendo una asignatura pendiente, a pesar del avance normativo en materia de igualdad y corresponsabilidad. La individualización de los derechos de conciliación, como el permiso por nacimiento y cuidado del menor, ha supuesto un paso importante hacia la equiparación formal entre hombres y mujeres. Sin embargo, la práctica empresarial no siempre refleja este progreso. Persisten resistencias culturales y organizativas que dificultan el ejercicio efectivo de estos derechos, especialmente por parte de las mujeres, quienes siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidado. Esta situación se traduce en una penalización profesional que afecta a su empleabilidad, promoción y estabilidad laboral.

La persistencia de la exigencia simultánea de cumplir con las obligaciones laborales y familiares sigue condicionando las trayectorias profesionales femeninas. Las mujeres, ante la falta de medidas efectivas de conciliación, optan con frecuencia por empleos a tiempo parcial, contratos temporales o sectores con horarios compatibles con el cuidado, lo que las sitúa en posiciones de mayor vulnerabilidad laboral. Esta realidad se ve agravada por la escasa corresponsabilidad masculina, a pesar de la existencia de permisos igualitarios y no transferibles. La Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto Ley 6/2019 han introducido importantes avances, como la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas, pero su impacto real depende de su implementación efectiva en el tejido empresarial. Las personas que asumen simultáneamente el cuidado de hijos y de personas mayores evidencian la necesidad de políticas integrales que aborden la conciliación desde una perspectiva de ciclo vital y no solo de maternidad.

En este contexto, las empresas desempeñan un papel crucial en la transformación del modelo laboral hacia uno más inclusivo y corresponsable. La adopción de planes

¹¹ La conciliación no puede depender exclusivamente de la voluntad individual ni de la capacidad económica de las familias, sino que debe ser garantizada por el Estado como parte del contenido esencial del derecho al trabajo y a la igualdad. En definitiva, el reto actual consiste en articular un sistema coherente que combine derechos laborales, servicios públicos y corresponsabilidad social. *Vid.* CABEZA PEREIRO, J., «Conciliación de vida privada y laboral», en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 103, 2010, pp. 49-50.

de igualdad, la negociación de medidas de flexibilidad horaria, el fomento del teletrabajo y la creación de protocolos de desconexión digital son herramientas clave para avanzar en esta dirección. El Real Decreto Ley 5/2023, que transpone la Directiva (UE) 2019/1158, refuerza esta obligación al establecer derechos específicos para cuidadores y progenitores, incluyendo el derecho a solicitar adaptaciones de jornada y permisos por fuerza mayor¹². No obstante, la efectividad de estas medidas requiere un cambio cultural en las organizaciones, que reconozca el valor del cuidado como una responsabilidad compartida y como un factor de sostenibilidad empresarial. La conciliación no debe entenderse como una concesión, sino como un derecho laboral fundamental que contribuye al bienestar de las personas trabajadoras y a la eficiencia de las empresas. Solo así podrá el Derecho del Trabajo cumplir su función de equilibrio entre la lógica productiva y la justicia social.

La entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2023 ha supuesto un avance significativo en la consolidación de un marco jurídico más robusto en materia de conciliación y corresponsabilidad. La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 ha permitido incorporar al ordenamiento español derechos específicos para progenitores y cuidadores, con especial énfasis en la protección frente a la discriminación por el ejercicio de estos derechos¹³. El artículo 4.2 del ET, reformado por esta norma, reconoce expresamente que el trato desfavorable por motivos de conciliación constituye una forma de discriminación por razón de sexo, lo que refuerza la tutela antidiscriminatoria en el ámbito laboral. Esta previsión normativa responde a una realidad persistente¹⁴. La Directiva europea y su transposición nacional han introducido mecanismos concretos para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, entre ellos el permiso parental individual y no transferible, el permiso para cuidadores y el derecho a solicitar adaptaciones de jornada. El artículo 34.8 ET, reformado por el Real Decreto Ley 6/2019 y ampliado por el 5/2023, reconoce este derecho no solo para quienes tienen hijos menores de doce años, sino también para quienes cuidan de familiares hasta segundo grado, cónyuges o convivientes dependientes. Esta ampliación del sujeto protegido refleja una

¹² Esta norma no solo amplía los derechos formales, sino que también introduce mecanismos más ágiles para su ejercicio, como la reducción del plazo de negociación para adaptar la jornada. Reconoce nuevas realidades familiares, incluyendo a las parejas de hecho y a cuidadores no parentales. Además, establece garantías para que las personas trabajadoras puedan volver a su jornada anterior si cambian las circunstancias, produciéndose una garantía de un modelo laboral más inclusivo y centrado en el cuidado. Vid. SOLÀ I MONELLS, X., «Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable», en *IUSLabor*, núm. 3, 2023, pp. 4-7.

¹³ Además de reforzar los permisos parentales y de cuidado, la Directiva impulsa un cambio cultural hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Su implementación en España representa un avance hacia un modelo laboral más justo y equitativo. Vid. FERNÁNDEZ PRIETO, M., «Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158», en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 12, 2020, pp. 95-97.

¹⁴ Ello se traduce en la infrarrepresentación femenina en el mercado de trabajo y en los puestos de responsabilidad, derivada en gran parte de la falta de medidas efectivas que permitan compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares. La conciliación no puede concebirse como una prerrogativa individual, sino como un derecho estructural que exige una transformación profunda de las relaciones laborales.

concepción más inclusiva del cuidado, que trasciende la maternidad y se adapta a las nuevas realidades demográficas, como el envejecimiento poblacional y la necesidad de atender a hijos y mayores.

El ET articula un sistema dual de flexibilidad que combina mecanismos empresariales orientados a la productividad e instrumentos personales vinculados a la conciliación. Además, se establece un procedimiento garantista, en ausencia de regulación convencional, en el que la empresa debe negociar con el trabajador en un plazo máximo de quince días, presumiéndose la concesión si no hay oposición motivada. Esta técnica normativa refuerza la efectividad del derecho, al evitar dilaciones injustificadas y al promover soluciones consensuadas. Esta coexistencia plantea tensiones, especialmente cuando los intereses organizativos entran en conflicto con las necesidades familiares del trabajador. La flexibilidad no puede ser unidireccional, sino que debe equilibrar los derechos individuales con las exigencias empresariales, en un marco de corresponsabilidad. En este sentido, el Real Decreto Ley 5/2023 introduce una cláusula de negociación colectiva que permite regular los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta. Esta previsión abre la puerta a una intervención más activa de los interlocutores sociales, que pueden diseñar soluciones adaptadas a cada sector o empresa. La conciliación, por tanto, deja de ser una cuestión privada para convertirse en un elemento estructural del modelo de relaciones laborales, con implicaciones directas en la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad del empleo y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

La progresiva incorporación de los derechos de conciliación al núcleo duro del Derecho del Trabajo ha alcanzado un nuevo hito con el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo. Esta norma no solo completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, sino que introduce un cambio de paradigma al reconocer expresamente el derecho a un permiso parental retribuido, de titularidad exclusiva e intransferible para cada progenitor. El artículo 48 bis del ET, reformado por esta norma, configura este permiso como un derecho autónomo, desvinculado del nacimiento, que puede disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años. Esta medida responde a la necesidad de corregir la desventaja estructural que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, promoviendo la corresponsabilidad efectiva y la permanencia de ambos progenitores en el empleo. La prestación económica asociada al permiso parental, aunque limitada a dos semanas retribuidas, constituye un avance relevante en la equiparación de derechos y en la redistribución del tiempo de cuidado.

La reforma también ha incidido en otros aspectos clave del régimen jurídico de la conciliación. El artículo 34.8 del ET amplía el derecho a solicitar adaptaciones de jornada a quienes tengan responsabilidades de cuidado respecto de hijos mayores de doce años, cónyuges, parejas de hecho o familiares hasta segundo grado, incluyendo a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho. Esta ampliación del ámbito subjetivo refuerza la dimensión inclusiva del derecho y reconoce la diversidad de estructuras familiares. Asimismo, se establece un procedimiento garantista que obliga a la

empresa a negociar en un plazo máximo de quince días, presumiéndose la concesión en caso de silencio. Esta técnica normativa, inspirada en el principio de buena fe negociadora, busca evitar dilaciones injustificadas y garantizar una respuesta efectiva a las necesidades de conciliación. La reforma también introduce mejoras en los permisos retribuidos del artículo 37.3 ET, incluyendo nuevas causas como el fallecimiento de la pareja de hecho y ampliando la cobertura a convivientes no familiares¹⁵.

La negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel estratégico en la consolidación de un modelo laboral corresponsable, especialmente en lo que respecta a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. El tiempo de trabajo, junto con la retribución, ha sido históricamente uno de los ejes vertebradores del diálogo social, y su regulación convencional puede convertirse en un instrumento privilegiado para adaptar los derechos de conciliación a las especificidades sectoriales y organizativas. No obstante, la utilidad de los convenios colectivos no debe limitarse a la reproducción literal de la norma legal, sino que debe orientarse a su desarrollo funcional, incorporando cláusulas innovadoras que respondan a las nuevas realidades sociales. La inclusión de medidas concretas, como la flexibilización de horarios, la creación de bolsas de horas para cuidados o la regulación del teletrabajo con enfoque de género, puede contribuir a fidelizar el talento y a mejorar el clima laboral. La negociación colectiva debe asumir una función transformadora, superando su tradicional enfoque economicista para convertirse en un vehículo de igualdad sustantiva¹⁶.

Por último, la jurisprudencia laboral ha desempeñado un papel fundamental en la consolidación del derecho a la conciliación como derecho subjetivo exigible. Los tribunales han reconocido que la negativa injustificada a conceder adaptaciones de jornada o permisos por cuidado puede constituir una vulneración del derecho a la igualdad, es-

¹⁵ Por otro lado, el Real Decreto Ley 2/2024 ha reforzado la protección frente al despido por causas relacionadas con el ejercicio de derechos de conciliación. Los artículos 53.4 y 55.5 del ET declaran la nulidad de la extinción contractual cuando esta tenga su origen en la solicitud o disfrute del permiso parental, del permiso por motivos familiares urgentes o de la adaptación de jornada. Esta previsión se alinea con el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158 y consolida la tutela reforzada de los trabajadores en situaciones de especial vulnerabilidad. No obstante, persisten algunas disfunciones en el diseño normativo, como la falta de cobertura económica generalizada para el permiso parental, más allá de las dos semanas retribuidas, o la ambigüedad en la regulación de los límites temporales de ciertos permisos. La doctrina ha advertido que, para que estas reformas sean efectivas, es necesario acompañarlas de una política pública integral que combine prestaciones económicas, servicios de cuidado y una cultura empresarial orientada a la corresponsabilidad. Solo así podrá el Derecho del Trabajo cumplir su función de equilibrio entre la lógica productiva y la justicia social.

¹⁶ Entre las buenas prácticas que pueden integrarse en los convenios destacan las acciones positivas orientadas a facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación. Estas incluyen, entre otras, la creación de comisiones de seguimiento, la difusión activa de los derechos disponibles, la racionalización de la jornada para evitar horarios disfuncionales, y la incorporación de cláusulas de corresponsabilidad que promuevan el uso equilibrado de los permisos entre hombres y mujeres. La perspectiva de género debe impregnar todas las políticas empresariales, desde la planificación de turnos hasta la evaluación del desempeño, para evitar que la maternidad o el cuidado de familiares se conviertan en factores de penalización profesional. La experiencia comparada demuestra que las empresas que apuestan por modelos de conciliación integrales no solo mejoran su reputación corporativa, sino que también incrementan su productividad y reducen el absentismo. En este sentido, la negociación colectiva puede actuar como catalizador de un cambio cultural que sitúe el cuidado en el centro del modelo productivo.

pecialmente cuando afecta de forma desproporcionada a las mujeres. Se ha reconocido que el derecho de la adaptación de jornada no es discrecional, sino que debe ser valorado conforme a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Esta línea jurisprudencial refuerza la dimensión antidiscriminatoria del derecho a la conciliación, alineándose con el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158 y con el artículo 4.2 del ET. La acción de la jurisprudencia no solo garantiza la efectividad de los derechos reconocidos legalmente, sino que también contribuye a su interpretación evolutiva, adaptándolos a las transformaciones sociales y familiares. La conciliación, por tanto, no puede entenderse como una cuestión privada, sino como un derecho laboral fundamental que exige una respuesta normativa, convencional y judicial coherente y coordinada¹⁷.

4. EL DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FLEXIBILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La flexibilidad de las condiciones de trabajo se ha consolidado como uno de los ejes estratégicos en la adaptación del Derecho del Trabajo hacia un modelo más sensible a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹⁸. Esta flexibilidad puede adoptar múltiples formas, desde la adaptación de la jornada y el teletrabajo, hasta la distribución irregular del tiempo de trabajo o la elección del lugar de prestación. El artículo 34.8 del ET, reformado por el Real Decreto Ley 6/2019, reconoce expresamente el derecho del trabajador a solicitar adaptaciones de jornada por razones de conciliación, sin necesidad de reducción de horas ni del salario. Esta previsión normativa ha supuesto un cambio de paradigma, al desplazar el foco desde la reducción de jornada, hacia fórmulas más inclusivas y menos costosas en términos profesionales. La jurisprudencia ha reforzado esta línea interpretativa, reconociendo el carácter subjetivo del derecho a la adaptación, siempre que se acredite su razonabilidad y se respete el equilibrio entre los intereses del trabajador y los de la empresa¹⁹.

¹⁷ El derecho a la adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación no es discrecional, ni depende únicamente de la voluntad de la empresa, sino que debe aplicarse de forma proporcional y razonable, atendiendo a las necesidades del trabajador y a las organizativas de la empresa. La STS, Social, 396/2023, de 5 de junio de 2023, contempla esta perspectiva de protección, al reconocer que el procedimiento adecuado para resolver estas solicitudes es el previsto en el artículo 139 de la LRJS. En la STS, Social, 983/2023, de 21 de noviembre de 2023, se reafirmó que la concreción horaria solicitada por una trabajadora debía prevalecer sobre los argumentos empresariales, priorizando el derecho a la conciliación. Además, la jurisprudencia se apoya en la STC 26/2011, de 14 de marzo, que otorga a este derecho una dimensión constitucional, vinculada a la igualdad y a la protección de la familia. Estas resoluciones consolidan la idea de que la adaptación de jornada no es un privilegio, sino un derecho exigible, que debe resolverse con criterios de equidad, proporcionalidad y perspectiva de género.

¹⁸ La flexibilidad laboral no solo responde a exigencias del mercado, sino que también se configura como una herramienta clave para garantizar el bienestar integral de las personas trabajadoras. Este enfoque promueve entornos laborales más inclusivos, donde la productividad y la calidad de vida no son objetivos contrapuestos, sino complementarios. Así, el Derecho del Trabajo se transforma en un vehículo de equidad y sostenibilidad social. *Vid.* CASAS BAAMONDE, M.^a E., «La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral», en *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, pp. 19-20. LAHERA FORTEZA, J., «Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar», en *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, pp. 39-40.

¹⁹ La implementación práctica de estas medidas de flexibilidad plantea importantes desafíos. En muchos casos, las empresas carecen de protocolos claros para tramitar estas solicitudes, lo que genera inseguridad jurídica y

Desde una perspectiva de género, la flexibilidad laboral puede ser una oportunidad o una trampa, dependiendo de cómo se articule. Si se concibe como un derecho universal, accesible a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, puede contribuir a una distribución más equitativa del tiempo de cuidado. Pero si se aplica de forma sesgada, reforzando la idea de que son las mujeres quienes deben adaptar su jornada, se corre el riesgo de perpetuar los estereotipos de género y de consolidar trayectorias laborales desiguales. Por ello, es fundamental que las medidas de flexibilidad se diseñen desde una perspectiva de igualdad, incorporando cláusulas de corresponsabilidad, seguimiento estadístico desagregado por sexo y mecanismos de evaluación del impacto. La Directiva (UE) 2019/1158 insiste en esta dimensión, al establecer que los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de conciliación sin sufrir consecuencias negativas en su carrera profesional. Esta previsión debe ser desarrollada normativamente y aplicada con rigor para evitar que la flexibilidad se convierta en una forma encubierta de discriminación indirecta.

La digitalización del trabajo y la expansión del teletrabajo han abierto nuevas posibilidades para la conciliación, pero también han generado riesgos inéditos. La flexibilidad horaria y espacial puede facilitar la compatibilidad entre trabajo y vida personal, pero también puede diluir los límites entre ambas esferas, generando fenómenos como la hiperdisponibilidad o el tecnoestrés. El reconocimiento del derecho a la desconexión digital, introducido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, constituye un primer paso en la protección del tiempo personal frente a las exigencias del trabajo digitalizado. Sin embargo, su efectividad depende de su desarrollo en la negociación colectiva y de su integración en las políticas internas de las empresas. El Derecho del Trabajo debe asumir el reto de regular estas nuevas formas de flexibilidad, garantizando que se traduzcan en verdaderos derechos de conciliación y no en nuevas formas de intensificación del trabajo. En este sentido, la flexibilidad debe entenderse como una herramienta al servicio del bienestar y de la igualdad, no como un instrumento de precarización o de individualización de los costes del cuidado. La flexibilidad en las condiciones de trabajo constituye el tercer pilar de las políticas de conciliación, junto a los permisos parentales y los servicios de cuidado. En este ámbito, el tiempo de trabajo ha sido el eje central del debate, relegando otras dimensiones igualmente relevantes, como la organización del lugar de trabajo o la autonomía funcional²⁰.

conflictos laborales. Además, la falta de una cultura organizativa orientada a la conciliación dificulta la aceptación de estas fórmulas, especialmente en sectores con estructuras jerárquicas rígidas o con una fuerte presencialidad. La negociación colectiva puede desempeñar un papel clave en este ámbito, estableciendo criterios objetivos, procedimientos ágiles y garantías de no discriminación. Sin embargo, los convenios colectivos aún muestran una escasa sensibilidad hacia estas cuestiones, salvo en grandes empresas o sectores altamente regulados. La flexibilidad negociada, cuando se orienta a la conciliación, puede convertirse en una herramienta de corresponsabilidad y de mejora del clima laboral, pero requiere un compromiso real por parte de todos los actores del sistema de relaciones laborales.

²⁰ La Comisión Europea ha destacado el potencial del teletrabajo como herramienta de conciliación, especialmente desde la adopción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, que reconoce expresamente su utilidad para compatibilizar la vida profesional y personal. No obstante, esta forma de trabajo también plantea riesgos ju-

El protagonismo del empleo a tiempo parcial en las políticas de conciliación ha sido especialmente significativo en algunos Estados miembros de la Unión Europea, como los Países Bajos, donde se ha consolidado como una modalidad predominante entre las mujeres. Esta tendencia refleja una estrategia institucional que promueve un modelo de participación laboral subordinada, en el que la mujer asume un rol secundario como generadora de ingresos, compatible con sus responsabilidades familiares. Se ha criticado esta orientación por perpetuar la división sexual del trabajo y por consolidar un mercado laboral dual, en el que las mujeres acceden a empleos de menor calidad, menor remuneración y escasas oportunidades de promoción. En este contexto, la flexibilidad se convierte en una herramienta ambivalente, puesto que puede facilitar la conciliación, pero también puede reforzar las desigualdades estructurales si no se acompaña de medidas de corresponsabilidad y de protección efectiva frente a la discriminación indirecta.

La regulación comunitaria del tiempo de trabajo ha mostrado una escasa sensibilidad hacia las necesidades de conciliación. La Directiva 93/104/CE, y sus posteriores modificaciones y refundiciones (Directiva 2000/34/CE y Directiva 2003/88/CE), han abordado el tiempo de trabajo desde una perspectiva centrada en la salud y seguridad laboral, sin integrar de forma sustantiva la dimensión de la vida personal y familiar. Incluso los intentos de reforma más recientes, como el proceso frustrado de 2008, han introducido la retórica de la flexibilidad en favor del trabajador sin traducirse en avances normativos concretos. En la práctica, estas normas han servido más para ampliar la capacidad de las empresas de adaptar el tiempo de trabajo a sus necesidades productivas que para garantizar derechos efectivos de conciliación. Esta orientación normativa revela una concepción limitada del Derecho del Trabajo, que prioriza la eficiencia económica sobre la equidad social. Para revertir esta tendencia, es necesario reconfigurar la regulación del tiempo de trabajo desde una perspectiva de derechos fundamentales, incorporando el principio de conciliación como eje estructural del diseño normativo. La regulación del tiempo de trabajo ha sido tradicionalmente concebida desde una lógica productivista, centrada en la protección de la salud y seguridad del trabajador, pero sin una atención suficiente a su dimensión social y familiar. Sin embargo, el impacto de estas normas sobre la organización de la vida extralaboral es innegable²¹.

rídicos y sociales, como la intensificación del trabajo, la dilución de los límites entre vida laboral y personal, y la dificultad de garantizar el derecho a la desconexión. Desde el Derecho del Trabajo, el reto consiste en regular estas nuevas formas de flexibilidad sin comprometer los derechos fundamentales del trabajador, asegurando que la conciliación no se convierta en una forma encubierta de precarización.

²¹ Un ejemplo paradigmático es la reforma francesa de 1998, que estableció la jornada máxima de 35 horas semanales. Esta medida, adoptada bajo el gobierno de Lionel Jospin, no solo buscó redistribuir el empleo, sino también mejorar la calidad de vida de los trabajadores, facilitando la conciliación. Esta reforma contribuyó a reducir la necesidad de recurrir al empleo a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres, al permitir una jornada completa compatible con las responsabilidades familiares. Este caso demuestra que la regulación del tiempo de trabajo, incluso sin una finalidad explícita de conciliación, puede tener efectos estructurales sobre la igualdad de género y la organización social del cuidado.

El tiempo de trabajo constituye una materia especialmente permeable a la autonomía colectiva. La negociación colectiva ha sido históricamente el cauce preferente para adaptar la jornada laboral a las necesidades sectoriales y empresariales, lo que ofrece una oportunidad para incorporar cláusulas de conciliación más allá de los mínimos legales. En este sentido, la Directiva 2003/88/CE, aunque centrada en la salud laboral, deja margen para que los interlocutores sociales introduzcan medidas más favorables. La configuración del permiso parental como resultado de un acuerdo marco europeo refuerza esta lógica participativa, al implicar directamente a los agentes sociales en su diseño y aplicación. No obstante, la realidad demuestra que el desarrollo convencional de estas materias es desigual y, en muchos casos, insuficiente. En este sentido, la negociación colectiva está llamada a ser un instrumento eficaz de conciliación, debiendo superar su tradicional enfoque economicista y asumir una función social más amplia, orientada a la corresponsabilidad y a la igualdad sustantiva²².

A pesar de algunos avances, el panorama general en Europa sigue mostrando la existencia de una escasa integración de la conciliación en la regulación del tiempo de trabajo. Las sucesivas directivas comunitarias han abordado esta materia desde una perspectiva fragmentaria, sin incorporar de forma sistemática el principio de conciliación. Incluso los intentos de reforma más recientes han priorizado la flexibilidad empresarial sobre los derechos de los trabajadores, lo que ha generado una normativa desequilibrada. Esta orientación normativa responde a una concepción del tiempo de trabajo como variable de ajuste económico, más que como derecho social. Para revertir esta tendencia, es necesario reconfigurar el marco regulador desde una lógica de derechos fundamentales, en la que el tiempo de trabajo se conciba como un espacio de autonomía personal y de corresponsabilidad familiar. Solo así podrá el Derecho del Trabajo responder a los desafíos contemporáneos de la conciliación, garantizando un reparto más justo del tiempo y del trabajo entre mujeres y hombres.

5. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO COMO DERECHO LIGADO A LA CORRESPONSABILIDAD EN EL USO DEL TIEMPO

La adaptación de jornada por motivos de conciliación, regulada en el artículo 34.8 del ET, constituye una manifestación del derecho a la corresponsabilidad en el uso del tiempo, y se configura como una herramienta clave para compatibilizar la vida laboral y familiar sin incurrir en una merma salarial o profesional. A diferencia de la reducción de jornada, esta figura no implica una disminución de ingresos, ni una alteración sustancial del contrato, sino una reorganización del tiempo de trabajo que debe ser negociada entre la empresa y la persona trabajadora. La norma impone un deber de

²² Vid. AGUAS BLASCO, A. *et al.*, «Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva», en *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 44, 2023, pp. 12-13. Este planteamiento invita a repensar el papel de las políticas públicas desde una perspectiva más humana y equitativa. La conciliación no debe limitarse al ámbito laboral, sino extenderse a todos los espacios de la vida cotidiana. Solo así se podrá avanzar hacia una sociedad verdaderamente corresponsable e inclusiva.

negociación de buena fe, que exige a ambas partes justificar sus posiciones y explorar alternativas razonables. La jurisprudencia ha subrayado que no se trata de un derecho automático, sino de una facultad condicionada a la existencia de necesidades organizativas que puedan justificar su denegación²³. La interpretación jurisdiccional de este derecho ha evolucionado hacia una lectura garantista, aunque matizada por el principio de equilibrio entre los intereses del trabajador y los de la empresa²⁴.

La jurisprudencia más reciente ha comenzado a introducir un enfoque de corresponsabilidad en la valoración de las solicitudes de adaptación, exigiendo que se acredite la implicación del otro progenitor en las tareas de cuidado. Esta línea interpretativa, aunque controvertida, busca evitar que la conciliación se convierta en una carga exclusivamente femenina y promueve una distribución más equitativa del tiempo de cuidado. Así, se ha considerado relevante que el solicitante justifique no solo la necesidad de la medida, sino también que la misma no responde a una asunción unilateral de las responsabilidades familiares. Esta exigencia, si bien debe aplicarse con cautela para no desvirtuar el derecho, puede contribuir a reforzar el principio de igualdad sustantiva y a evitar que las medidas de conciliación perpetúen los roles de género. El art. 34.8 ET debe interpretarse como una norma de equilibrio dinámico, que reconoce el derecho a la conciliación, pero lo somete a un proceso de diálogo estructurado, en el que la buena fe, la razonabilidad y la corresponsabilidad son elementos esenciales para su efectividad.

La adaptación de jornada por razones de conciliación, regulada en el artículo 34.8 del ET, no constituye un derecho absoluto, sino una facultad condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. El trabajador debe acreditar no solo la existencia de una situación objetiva de cuidado, sino también que dicha necesidad no puede ser cubierta por otros medios razonables, incluyendo la corresponsabilidad del otro progenitor. Esta exigencia no implica una in-

²³ En este sentido, el derecho a solicitar la adaptación no garantiza su concesión, pero sí impone un estándar de motivación reforzada a la negativa empresarial, que debe ser objetiva, razonada y proporcionada (STS, Social, 342/2020, de 1 de junio). Aunque el trabajador no tiene un derecho automático a obtener la adaptación solicitada, la empresa está obligada a justificar su negativa con argumentos sólidos y verificables. La sentencia del Tribunal Supremo refuerza la idea de que no basta con una negativa genérica. Todo ello debe analizarse cada caso concreto, ponderando las necesidades del trabajador y las exigencias organizativas. Esta doctrina busca equilibrar el derecho a la conciliación con la viabilidad empresarial, promoviendo un diálogo real y no meramente formal. Así, se eleva el estándar de protección frente a decisiones arbitrarias o desproporcionadas.

²⁴ Así lo demuestra la reciente doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que avaló la negativa empresarial a una solicitud de jornada continua al considerar que la propuesta de la trabajadora no era compatible con la organización del trabajo ni con los turnos existentes. En este caso, la empresa ofreció alternativas razonables, como la prestación de servicios en dos tardes semanales, que fueron rechazadas por la trabajadora. El tribunal valoró no solo la existencia de un proceso negociador real, sino también el impacto que la aceptación de la solicitud tendría sobre otros trabajadores, en su mayoría mujeres con cargas familiares similares. Esta resolución pone de relieve que la conciliación no puede entenderse en términos absolutos, sino que debe articularse en función de criterios de viabilidad organizativa y de corresponsabilidad colectiva. La clave está en que la empresa no puede limitarse a denegar, sino que debe proponer soluciones viables que permitan el ejercicio del derecho sin comprometer el funcionamiento del servicio. *Vid.* STSJ de Asturias, Social, 1325/2023, de fecha 24 de octubre de 2023.

tromisión en la esfera privada, sino una ponderación legítima entre el derecho individual a la conciliación y la organización empresarial²⁵. El ejercicio del derecho a la adaptación de jornada exige una motivación suficiente, basada en la concurrencia de necesidades objetivas de cuidado y en la imposibilidad de compatibilizar dichas necesidades con el régimen ordinario de trabajo. La empresa, por su parte, solo puede denegar la solicitud si acredita que su aceptación supondría una carga desproporcionada o una alteración sustancial del funcionamiento organizativo. La denegación no puede fundarse en razones genéricas o de mera conveniencia, sino que debe estar respaldada por datos objetivos y verificables. El artículo 34.8 ET debe interpretarse conforme al principio de igualdad y al mandato constitucional de protección a la familia (art. 39 CE), pero también en coherencia con el principio de buena fe contractual. En este contexto, la conciliación se configura como un derecho relacional, que exige diálogo, corresponsabilidad y equilibrio, y cuya efectividad depende tanto de la voluntad normativa como de la cultura organizativa de las empresas²⁶.

6. EL CUIDADO DE MENORES COMO PRESUPUESTO HABILITANTE DEL DESARROLLO DE LOS PERMISOS LABORALES

El cuidado de menores como causa habilitante de permisos laborales constituye una figura jurídica de creciente relevancia en el Derecho del Trabajo contemporáneo. Su reconocimiento responde a la necesidad de compatibilizar el ejercicio profesional con las responsabilidades familiares, especialmente en contextos de crianza intensiva. Desde una perspectiva normativa, estos permisos se configuran como derechos sub-

²⁵ La jurisprudencia ha comenzado a exigir que el solicitante justifique por qué la carga del cuidado recae exclusivamente sobre él o ella, especialmente cuando existen otros miembros del núcleo familiar con capacidad de asumir parte de dicha responsabilidad. Esta línea interpretativa, aunque discutida, busca evitar que el ejercicio del derecho se convierta en una prerrogativa unilateral que imponga una carga desproporcionada a la empresa sin justificación suficiente. *Vid.* STS, Social, 983/2023, de 21 de noviembre de 2023. Por su parte, la STSJ de Canarias, Social, 359/2025, de 27 de febrero, ha precisado que el derecho a la adaptación de jornada puede ejercerse en múltiples ocasiones, siempre que exista un cambio sustancial en las circunstancias que justifique la nueva solicitud. Esta doctrina refuerza la naturaleza dinámica del derecho a la conciliación, pero también impone al trabajador una carga probatoria rigurosa. En el caso analizado, la trabajadora solicitó una nueva concreción horaria sin acreditar alteración alguna respecto de la situación que motivó la concesión anterior. El tribunal concluyó que, en ausencia de un cambio relevante, la nueva petición no podía prosperar, ya que suponía una limitación injustificada de la potestad organizativa empresarial. Además, se valoró que el otro progenitor trabajaba en la misma empresa y en idénticas condiciones, lo que evidenciaba la posibilidad de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Esta resolución pone de manifiesto que la conciliación no puede convertirse en un instrumento para imponer unilateralmente condiciones laborales, sino que debe articularse mediante un equilibrio razonado entre derechos y deberes recíprocos.

²⁶ El artículo 34.8 del ET debe aplicarse no solo desde la óptica de la igualdad y la protección familiar, sino también desde la exigencia de equilibrio entre derechos y deberes contractuales. La buena fe actúa como límite y guía en el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada. Esto implica que las solicitudes deben ser razonables y justificadas, evitando abusos o imposiciones unilaterales. Así, se garantiza una convivencia armónica entre la conciliación personal y la organización empresarial. *Vid.* BARCELÓN COBEDO, S., «Adaptación de jornada, reducciones y permisos en materia de conciliación en el RDL 5/2023», en *Temas laborales, Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 171, 2024, pp. 105-107. 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*, núm. 249, 2023, pp. 155-157.

jetivos del trabajador, vinculados al principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, consagrado en el artículo 34.8 del ET y reforzado por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No obstante, su efectividad práctica depende de múltiples factores, entre ellos la duración del permiso, su retribución, la protección frente al despido y la garantía de reincorporación al puesto de trabajo. Con todo, es preciso indicar que, sin una cobertura adecuada por parte del sistema de Seguridad Social, estos permisos pueden convertirse en mecanismos de exclusión laboral, especialmente para las mujeres, que siguen siendo las principales solicitantes.

La configuración del permiso por cuidado de menores también plantea desafíos en términos de igualdad de género. Aunque formalmente neutros, estos permisos son utilizados mayoritariamente por mujeres, lo que perpetúa la división sexual del trabajo y limita su promoción profesional. La falta de corresponsabilidad masculina en el uso de estos derechos refleja una asignación desigual de las cargas familiares, que el Derecho del Trabajo debe corregir mediante medidas de acción positiva. En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158 ha introducido la intransferibilidad de parte del permiso parental como mecanismo para incentivar la participación de los padres en el cuidado. Sin embargo, su transposición en España aún presenta lagunas, especialmente en lo que respecta a la protección económica durante el disfrute del permiso. La igualdad efectiva requiere no solo el reconocimiento formal de derechos, sino también su ejercicio en condiciones de equidad, lo que implica una reforma estructural del sistema de prestaciones y una transformación cultural en el reparto de responsabilidades familiares.

Desde el punto de vista de la técnica jurídica, el permiso por cuidado de menores se sitúa en una zona intermedia entre el derecho al descanso y el derecho a la adaptación de la jornada. Su naturaleza es ambivalente, puesto que permite al trabajador ausentarse temporalmente del empleo para atender necesidades familiares urgentes. Además, el permiso puede implicar una reducción de jornada o una suspensión del contrato, con efectos directos sobre la carrera profesional y la percepción salarial. Esta ambigüedad ha generado tensiones interpretativas en la jurisprudencia, que ha oscilado entre una visión garantista, que prioriza el derecho a la conciliación, y una visión empresarial, que enfatiza la necesidad de preservar la organización productiva²⁷.

El cuidado de menores como causa de permiso laboral debe ser abordado desde una perspectiva integral, que combine derechos individuales, servicios públicos y políticas empresariales inclusivas. La negociación colectiva puede desempeñar un papel clave en este proceso, incorporando cláusulas específicas sobre permisos, adaptación de jornada y reincorporación al puesto de trabajo. Asimismo, es necesario avanzar en la regulación del trabajo autónomo y de las nuevas formas de empleo, que actualmente

²⁷ En este sentido, el Tribunal Supremo ha reconocido el derecho a la adaptación de jornada como un derecho subjetivo, no discrecional, siempre que se justifique la necesidad y se respete la proporcionalidad. *Vid.* STS 257/2022 (Social), de 5 de abril de 2022. Esta evolución jurisprudencial refuerza la dimensión constitucional del cuidado como derecho laboral.

carecen de una protección adecuada en materia de conciliación. La inclusión de estos colectivos en el sistema de permisos por cuidado de menores es esencial para garantizar la universalidad del derecho y evitar nuevas formas de precarización. El Derecho del Trabajo debe evolucionar hacia un modelo que reconozca el cuidado como una función socialmente valiosa, protegida jurídicamente y distribuida equitativamente entre mujeres y hombres²⁸.

La aproximación del Derecho de la Unión Europea a los servicios de cuidado ha sido, hasta ahora, predominantemente programática. A diferencia del permiso parental, regulado por la Directiva (UE) 2019/1158, los servicios de atención infantil no cuentan con una norma vinculante que establezca estándares mínimos comunes. En su lugar, la Comisión Europea ha optado por el uso de instrumentos de *soft law*, como las recomendaciones, los informes de seguimiento y el intercambio de buenas prácticas. Esta estrategia, aunque flexible, ha generado una notable disparidad entre los Estados miembros, tanto en términos de cobertura como de calidad. Paradójicamente, a pesar de esta falta de regulación imperativa, las instituciones comunitarias han mostrado una clara preferencia por los servicios de cuidado como herramienta prioritaria de conciliación, lo que refleja una concepción más estructural y menos individualista del problema. Esta preferencia responde a la necesidad de construir un mercado de trabajo inclusivo, en el que la maternidad no suponga una penalización profesional²⁹.

La conciliación no puede entenderse exclusivamente desde la óptica del empleo asalariado. La creciente diversificación de las formas de trabajo, especialmente el auge del trabajo autónomo y de las plataformas digitales, exige una revisión profunda de los marcos normativos tradicionales. La Comisión Europea ha comenzado a plantear la necesidad de extender los derechos de conciliación a estos colectivos, pero aún no

²⁸ Desde la perspectiva de las políticas públicas, los servicios de cuidado infantil constituyen una de las herramientas más eficaces para promover la igualdad de género en el empleo. A diferencia de los permisos parentales, cuya implementación depende en gran medida de la voluntad individual y de la situación económica de cada familia, los servicios de atención a la infancia requieren una implicación estructural del Estado y de las administraciones territoriales. Esta exigencia organizativa y presupuestaria explica, en parte, su escasa implantación en algunos Estados miembros. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la existencia de una red pública de cuidado infantil de calidad tiene un impacto directo en la tasa de empleo femenino, especialmente en los tramos de edad más vinculados a la maternidad. En este sentido, el Derecho del Trabajo debe incorporar una visión más amplia de la conciliación, que no se limite a los derechos individuales, sino que integre también el acceso efectivo a servicios públicos que permitan compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

²⁹ Los servicios de cuidado infantil presentan, además, ventajas cualitativas que los convierten en una pieza clave de las políticas de igualdad. No solo permiten a las madres trabajadoras mantenerse activas en el mercado laboral, sino que también favorecen la socialización temprana de los menores y la igualdad de oportunidades desde la infancia. En este sentido, su impacto trasciende el ámbito laboral y se proyecta sobre el conjunto del sistema de bienestar. La Estrategia Europea de Empleo ha reconocido esta función integradora, promoviendo su desarrollo como parte de una política activa de empleo. Sin embargo, la implementación práctica de estos servicios sigue siendo deficiente en muchos países, donde la oferta pública es escasa, los costes para las familias son elevados o los horarios no se adaptan a las necesidades del empleo a tiempo completo. Esta desconexión entre la oferta institucional y la realidad del mercado de trabajo limita gravemente la eficacia de las políticas de conciliación y perpetúa las desigualdades de género.

existe una propuesta normativa concreta. Esta omisión resulta especialmente preocupante si se tiene en cuenta que muchos trabajadores por cuenta propia carecen de acceso a servicios públicos de cuidado o a prestaciones por permiso parental. La exclusión de estos colectivos refuerza las desigualdades estructurales y debilita la función protectora del Derecho del Trabajo. En este contexto, resulta imprescindible avanzar hacia un modelo de conciliación universal, que garantice el acceso efectivo a los derechos y servicios necesarios para compatibilizar el trabajo con la vida personal, con independencia del régimen jurídico de la relación laboral.

7. LOS AVANCES EN LA DELIMITACIÓN DEL PERMISO PARENTAL EN CLAVE DE CORRESPONSABILIDAD

El permiso parental, tal como se configura en la Directiva 96/34/CE y, más recientemente, en la Directiva (UE) 2019/1158, representa uno de los pilares normativos de la conciliación entre la vida laboral y familiar en el ámbito europeo. Su reconocimiento como derecho individual e intransferible para ambos progenitores constituye un avance formal hacia la corresponsabilidad, aunque su eficacia práctica ha sido limitada por la falta de armonización en aspectos clave como la remuneración o la duración mínima. El contenido imperativo de la norma es muy concreto, esto es, la reserva del puesto de trabajo, el mantenimiento de derechos adquiridos y la protección frente al despido. Sin embargo, la remisión a la negociación colectiva y a las legislaciones nacionales para aspectos esenciales, como la modalidad de disfrute, los requisitos de antigüedad o los plazos de preaviso, ha generado una considerable conflictividad en su aplicación. Esta flexibilidad, aunque pensada para respetar las especificidades nacionales, ha derivado en una desigualdad sustantiva en el acceso y ejercicio del derecho, especialmente en los Estados con menor tradición de políticas familiares activas.

El permiso parental plantea una tensión estructural entre el principio de autonomía colectiva y la necesidad de establecer estándares mínimos de protección. La Directiva 96/34/CE fue fruto de un acuerdo entre interlocutores sociales europeos, lo que explica su carácter marcadamente programático y su escasa densidad normativa. Esta norma refleja un reconocimiento del interés del empresariado europeo, al no establecer ni siquiera una obligación mínima de remuneración durante el disfrute del permiso. Esta omisión ha tenido consecuencias prácticas relevantes. En muchos países, el permiso parental sigue siendo un derecho formalmente reconocido, pero materialmente inaccesible para amplios sectores de la población trabajadora, especialmente para quienes no pueden permitirse una interrupción no retribuida de su actividad laboral. En este sentido, la efectividad de los derechos de conciliación no puede depender de la capacidad económica del trabajador, sino que debe garantizarse mediante mecanismos de compensación adecuados y universales³⁰.

³⁰ La garantía de los derechos de conciliación no puede estar condicionada por la situación económica individual, ya que eso generaría desigualdades estructurales. *Vid.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Planes de igualdad

La evolución normativa más reciente, especialmente con la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2019/1158, ha intentado corregir algunas de estas deficiencias, introduciendo elementos como la intransferibilidad obligatoria de parte del permiso y la exigencia de una remuneración adecuada durante su disfrute. No obstante, su transposición en los distintos ordenamientos nacionales sigue siendo desigual, y en muchos casos se limita a ajustes formales sin un verdadero cambio estructural. En el caso español, la Ley Orgánica 3/2007 y las sucesivas reformas del ET han avanzado en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, pero persisten lagunas en cuanto a la protección económica y a la cobertura de los trabajadores autónomos o con contratos atípicos. Sin una política pública integral que combine permisos retribuidos, servicios de cuidado accesibles y medidas de corresponsabilidad, el permiso parental corre el riesgo de convertirse en un derecho simbólico, más que en una herramienta efectiva de igualdad. El reto actual es consolidar un modelo de conciliación que no solo reconozca derechos, sino que los haga verdaderamente ejercitables en condiciones de equidad.

La Directiva se sitúa en un terreno intermedio entre el *hard law* y el *soft law*³¹, lo que refleja una estrategia deliberada de la Unión Europea para avanzar en políticas sociales sin imponer obligaciones uniformes. Esta técnica normativa, propia del modelo de coordinación amplia, permite a los Estados adaptar los contenidos a sus realidades institucionales, pero también diluye la fuerza vinculante del derecho derivado. En este contexto, la Directiva actúa más como una herramienta de orientación que como un mandato imperativo, lo que ha generado una aplicación desigual y, en muchos casos, insuficiente. La falta de disposiciones sobre la remuneración del permiso parental, por ejemplo, ha sido interpretada como una concesión a las posiciones más conservadoras del empresariado europeo, lo que ha limitado su impacto real en términos de igualdad de género. Esta omisión revela una concepción del permiso parental más cercana a la política familiar que a la política de igualdad, lo que contradice las demandas del feminismo jurídico y del Derecho antidiscriminatorio³².

y negociación colectiva: retos y oportunidades tras el Real Decreto 901/2020», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 258, 2022, pp. 49-50. LÓPEZ CUMBRE, L., «Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo», *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, núm. 36, 2021, pp. 3-5.

³¹ La naturaleza negociada de la Directiva 96/34/CE, y posteriormente de la Directiva (UE) 2019/1158, representa un hito en la construcción del Derecho Social Europeo, al incorporar a los interlocutores sociales en el diseño normativo de los derechos de conciliación. Esta participación activa de los agentes sociales no solo legitima el contenido de la norma, sino que también puede favorecer una mayor permeabilidad de sus principios en la negociación colectiva nacional. En efecto, al ser fruto del diálogo social europeo, estas directivas pueden generar un efecto de arrastre en las relaciones laborales internas, promoviendo una cultura de corresponsabilidad que trascienda el mínimo legal. No obstante, esta potencialidad transformadora se ve limitada por el carácter marcadamente programático de la norma, que, pese a su forma jurídica vinculante, opera en la práctica como un instrumento de *soft law*. Esta ambigüedad normativa, que permite amplios márgenes de adaptación a los Estados miembros, ha sido objeto de crítica, al advertirse el riesgo de convertir derechos fundamentales en meras recomendaciones.

³² El contexto político en el que se gestó la Directiva también explica su carácter prudente. La exclusión inicial del Reino Unido del Acuerdo de Política Social, la reciente adhesión de Suecia, con un modelo avanzado de corresponsabilidad, y la influencia de los Estados mediterráneos, con escasa tradición normativa en materia de igualdad,

Las políticas comunitarias más recientes en materia de conciliación han mostrado una clara preferencia por el fortalecimiento de los servicios públicos de cuidado frente al desarrollo de permisos parentales extensos. Esta orientación responde, en parte, a la necesidad de mantener la vinculación de las personas trabajadoras, especialmente las mujeres al mercado laboral, evitando interrupciones prolongadas que puedan afectar negativamente a su trayectoria profesional. El permiso parental, aunque concebido como un derecho individual, presenta una ambivalencia estructural. El permiso permite compatibilizar la crianza con la actividad laboral, pero también puede actuar como un mecanismo de desprofesionalización, especialmente cuando su disfrute se prolonga o carece de una cobertura económica adecuada. En ausencia de una protección suficiente, estos permisos refuerzan los roles tradicionales de género, consolidando la figura del padre proveedor y de la madre cuidadora. Esta dinámica se agrava cuando el permiso no es retribuido o lo es de forma simbólica, lo que convierte su ejercicio en un privilegio de quienes pueden asumir la pérdida de ingresos.

La Comisión Europea ha insistido en la necesidad de avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad real, en el que los costes de la maternidad y del cuidado no recaigan exclusivamente sobre las mujeres. La Directiva (UE) 2019/1158 introduce elementos clave en esta dirección, como la intransferibilidad de parte del permiso parental y la obligación de establecer incentivos para su uso por parte de los padres. Sin embargo, la efectividad de estas medidas depende en gran medida del diseño de los sistemas de Seguridad Social. Un equilibrio adecuado debe evitar tanto la ausencia de cobertura, como una protección excesiva que pueda generar efectos de desvinculación prolongada del empleo. La clave está en diseñar políticas públicas que favorezcan el retorno al trabajo en condiciones de igualdad, sin penalizaciones ni estigmatización. La conciliación no puede entenderse como una concesión, sino como un derecho laboral con implicaciones estructurales en la organización del trabajo y en la distribución del tiempo.

Un aspecto aún poco explorado en las políticas de conciliación es su aplicación al trabajo autónomo. La Comisión Europea ha comenzado a señalar la necesidad de extender los derechos de conciliación a este colectivo, tradicionalmente excluido de las medidas de protección social vinculadas al empleo asalariado. Esta omisión resulta especialmente problemática en un contexto de creciente precarización y expansión del trabajo por cuenta propia, donde las condiciones de trabajo son más inestables y los tiempos de cuidado más difíciles de compatibilizar. La inclusión del trabajo autónomo en

condicionaron el alcance de la norma. En este escenario, el permiso parental fue concebido más como un instrumento de bienestar familiar que como una herramienta de transformación de los roles de género. Esta orientación ha tenido consecuencias prácticas. En muchos Estados, el permiso sigue siendo utilizado mayoritariamente por mujeres, perpetuando la división sexual del trabajo. Sin una perspectiva de género explícita y sin medidas de acción positiva, los derechos de conciliación pueden reforzar las desigualdades existentes en lugar de corregirlas. Por ello, resulta imprescindible reorientar el diseño normativo hacia un modelo de igualdad sustantiva, en el que la corresponsabilidad no sea una opción, sino una obligación compartida por todos los actores del sistema laboral.

las políticas de conciliación plantea desafíos normativos relevantes, como la definición de los sujetos protegidos, la financiación de los permisos y la articulación con los regímenes especiales de Seguridad Social. Con carácter general, se reclama una revisión del modelo clásico de protección, proponiendo una ampliación del concepto de trabajador que permita integrar nuevas formas de empleo y garantizar una protección efectiva del derecho a la conciliación en todas sus dimensiones. Esta ampliación resulta imprescindible para que el Derecho del Trabajo responda a las transformaciones del mercado laboral y mantenga su función garantista en un entorno cada vez más fragmentado.

8. REFLEXIONES SOBRE LA ACUMULACIÓN ÍNTEGRA DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

El derecho de las familias monoparentales a la acumulación íntegra del permiso por nacimiento y cuidado del menor se configura como una medida de justicia material orientada a compensar la ausencia estructural de corresponsabilidad en estos núcleos familiares. En efecto, cuando solo uno de los progenitores asume en exclusiva las funciones parentales, resulta razonable y jurídicamente defendible que pueda disfrutar de la totalidad del permiso inicialmente previsto para ambos progenitores, en aras de garantizar el interés superior del menor y la protección efectiva de la familia (arts. 14 y 39 CE). Esta interpretación, que ha sido objeto de creciente atención doctrinal y jurisprudencial, encuentra fundamento en el principio de igualdad real y en la necesidad de evitar una discriminación indirecta por razón de estructura familiar. La extensión del permiso no debe entenderse como un privilegio, sino como una adecuación normativa a una situación de especial vulnerabilidad, en la que el progenitor único asume en solitario las cargas físicas, emocionales y económicas del cuidado. El Derecho del Trabajo debe evolucionar hacia una concepción más inclusiva y equitativa de los permisos parentales, que reconozca la diversidad familiar y garantice una protección efectiva para todos los modelos de parentalidad.

El debate sobre el derecho de las familias monoparentales a acumular la totalidad del permiso por nacimiento y cuidado del menor ha puesto de manifiesto una importante laguna en el diseño del sistema de prestaciones por maternidad y paternidad. El artículo 48.4 del ET, en su redacción actual, configura el permiso como un derecho individual, intransferible y de igual duración para ambos progenitores, lo que, en la práctica, penaliza a las familias monoparentales, que solo pueden acceder a una de las dos prestaciones previstas. Esta situación genera una desigualdad estructural que no encuentra justificación razonable desde la perspectiva del principio de igualdad del artículo 14 CE, ni del mandato de protección reforzada a la infancia del artículo 39 CE. Se ha cuestionado la neutralidad del diseño normativo, señalando que la falta de reconocimiento de esta acumulación vulnera el interés superior del menor y discrimina indirectamente a las familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres ³³.

³³ La omisión de mecanismos que permitan acumular derechos parentales en familias monoparentales revela una falta de sensibilidad normativa ante realidades familiares diversas. Esta rigidez legal perpetúa desigualdades es-

La acumulación del permiso en favor del progenitor único no debe entenderse como una excepción, sino como una medida de equidad que permite adaptar el régimen jurídico a situaciones de especial vulnerabilidad. La Directiva (UE) 2019/1158, aunque no impone esta acumulación, sí establece la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y la protección del menor en el ejercicio de los derechos de conciliación. En este sentido, el legislador español tendría que introducir una cláusula específica que permita a las familias monoparentales disfrutar de la totalidad del permiso, especialmente en los casos en que no exista posibilidad real de corresponsabilidad. Esta medida no solo sería coherente con el principio de igualdad sustantiva, sino que también reforzaría la función social del Derecho del Trabajo como instrumento de cohesión y justicia social. En definitiva, el reconocimiento del derecho a acumular el permiso en estos supuestos no es una concesión, sino una exigencia de equidad constitucional y de adecuación normativa a la pluralidad de modelos familiares existentes en la sociedad actual.

La configuración legal del permiso por nacimiento y cuidado del menor ha sido objeto de una profunda revisión jurisprudencial a raíz de los supuestos de familias monoparentales, especialmente tras el reconocimiento por parte del Tribunal Constitucional, en su sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024, de la inconstitucionalidad del artículo 48 del ET, en conexión con el artículo 177 de la LGSS, por vulnerar el principio de igualdad del artículo 14 CE. Esta resolución, que parte de una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, ha supuesto un punto de inflexión en la interpretación del marco normativo, al establecer que la omisión de una previsión específica para estos núcleos familiares genera una discriminación indirecta por razón de nacimiento y, en la práctica, por razón de sexo. En efecto, la norma permite la acumulación de permisos en caso de fallecimiento de uno de los progenitores, pero niega esa posibilidad cuando la monoparentalidad es estructural y no sobrevenida, lo que evidencia una falta de coherencia interna en el diseño del sistema. Esta omisión normativa no solo es injustificada, sino que resulta contraria al principio de protección integral del menor consagrado en el artículo 39 CE y en tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño, que obliga a los Estados a adoptar medidas que garanticen el desarrollo pleno del menor, sin discriminación alguna.

tructurales, especialmente hacia mujeres que asumen solas las responsabilidades de crianza. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L., «Familia monoparental y permiso de paternidad: ¿es posible la acumulación y disfrute de los dos permisos en un solo progenitor por vía de interpretación jurídica finalista?», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, pp. 3-5. BALLESTER PASTOR, I., «Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso por nacimiento de 26 semanas: la construcción judicial que alcanza hasta donde el legislador no llega», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2022, pp. 7-8. GARCÍA ROMERO, B., «Permisos por nacimiento y cuidado de menor y su discutida acumulación por el progenitor único en caso de familia monoparental para preservar el interés del menor», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2022, pp. 3-4. Reconocer la acumulación no es un privilegio, sino una medida de equidad sustantiva. Solo así se protege de forma efectiva el interés superior del menor y se avanza hacia una justicia social real.

La evolución jurisprudencial en torno al derecho de las familias monoparentales a una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor ha puesto de manifiesto una tensión estructural entre la literalidad normativa del artículo 48.4 del ET y los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. La reciente Sentencia 66/2025 del Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional la omisión legislativa que impide a las madres biológicas de familias monoparentales acceder al permiso que correspondería al otro progenitor, al considerar que dicha exclusión vulnera el artículo 14 CE en relación con el artículo 39.2 CE, al generar una discriminación indirecta por razón de nacimiento. Esta doctrina refuerza la interpretación integradora y finalista del ordenamiento jurídico laboral, en la que el interés superior del menor actúa como principio rector de la acción normativa y judicial. Esta línea interpretativa no solo se alinea con la Convención sobre los Derechos del Niño, sino que también responde a una concepción moderna del Derecho del Trabajo como instrumento de justicia social, capaz de adaptarse a las transformaciones familiares y de garantizar la igualdad sustantiva en el acceso a los derechos laborales y de seguridad social.

La jurisprudencia ha ofrecido respuestas dispares ante esta cuestión, reflejando la tensión entre el principio de legalidad y la necesidad de una interpretación evolutiva del derecho a la conciliación. Mientras algunos tribunales superiores de justicia han reconocido el derecho a acumular ambos permisos en favor del progenitor único, otros órganos han rechazado esta posibilidad, argumentando que el diseño del régimen prestacional corresponde al legislador y que la finalidad del permiso del segundo progenitor es fomentar la corresponsabilidad, no ampliar el tiempo de cuidado en abstracto. Esta última posición, aunque formalmente coherente con la literalidad de la norma, ha sido criticada por su falta de sensibilidad hacia las realidades familiares diversas y por ignorar el impacto desproporcionado que esta negativa tiene sobre los menores de familias monoparentales³⁴. La ausencia de una solución legislativa clara ha generado una inseguridad jurídica que solo puede resolverse mediante una reforma normativa que reconozca expresamente este derecho³⁵.

³⁴ Algunos tribunales superiores de justicia han reconocido el derecho de las familias monoparentales a acumular el permiso por nacimiento y cuidado del menor, al considerar que su denegación vulnera el principio de igualdad y el interés superior del menor. Así lo han hecho el TSJ de Galicia en la Sentencia 2743/2022, de 28 de junio, el TSJ de Cantabria en la Sentencia 713/2022, de 14 de octubre, y el TSJ de Madrid en la Sentencia 1121/2022, de 13 de diciembre, todas ellas favorables a la acumulación del permiso en favor del progenitor único. En cambio, el TSJ de Navarra, en su Sentencia 356/2022, de 20 de septiembre, rechazó esta posibilidad, argumentando que el diseño del régimen prestacional corresponde al legislador. Esta postura fue inicialmente respaldada por el Tribunal Supremo, que en su doctrina previa negaba la acumulación al considerar que el permiso del segundo progenitor tiene una finalidad propia de corresponsabilidad. No obstante, tras la STC 140/2024, de 6 de noviembre, el Supremo rectificó su criterio en las Sentencias 173/2025, de 19 de febrero, y 180/2025, de 21 de febrero, reconociendo el derecho de la progenitora única a disfrutar también del permiso que habría correspondido al otro progenitor.

³⁵ En relación con el impacto jurisprudencial del derecho de acumulación de ambos permisos en un único progenitor. Vid. LÓPEZ HORMEÑO, C., «El permiso de maternidad de las mujeres en las familias monoparentales: ¿derecho a disfrutar de 16 semanas o de 32 semanas?», en *Diario La Ley*, n.º 9991, 2022. MONTESDEOCA SUÁREZ, A., «La ampliación del permiso de maternidad para familias monoparentales como medida de conciliación de la vida familiar y la vida profesional: ¿caso cerrado?», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 482, 2024, pp. 189-190.

Resulta imprescindible una reforma que reconozca expresamente el derecho de las familias monoparentales a acumular la totalidad del permiso por nacimiento y cuidado de menor. Esta medida no solo se justificaría desde el prisma de la igualdad, sino también desde la eficiencia del sistema de protección social, al evitar litigiosidad innecesaria y garantizar una aplicación uniforme del derecho. La falta de previsión legal genera una inseguridad jurídica que vulnera el principio de legalidad en la vertiente de previsibilidad, y obliga a los órganos judiciales a suplir las carencias del legislador mediante interpretaciones extensivas que, aunque loables, no sustituyen la necesaria intervención normativa. El Derecho del Trabajo debe reafirmarse como un derecho protector, dinámico y adaptativo, que no solo responde a las relaciones laborales clásicas, sino que también incorpora nuevas realidades familiares y sociales. La jurisprudencia, en su función integradora, ha dado un paso decisivo, pero corresponde ahora al legislador consolidar estos avances mediante una reforma que garantice la igualdad real de todos los menores, con independencia del modelo familiar en el que nazcan.

El reconocimiento de este derecho no solo tiene implicaciones en el plano de la igualdad, sino que también redefine el papel del Derecho del Trabajo como garante de la justicia social en contextos familiares diversos. La ampliación del permiso en familias monoparentales no puede entenderse como una concesión excepcional, sino como una medida de corrección estructural frente a una desigualdad sistémica. En este sentido, el legislador, aunque dispone de un amplio margen de configuración normativa, está vinculado por los principios constitucionales y por el deber de protección reforzada de los menores. La falta de previsión legal no puede traducirse en una desprotección efectiva, y por ello, mientras no se produzca una reforma legislativa expresa, los operadores jurídicos deben aplicar una interpretación conforme a la Constitución que permita adicionar los permisos. Esta solución no solo es jurídicamente viable, sino también socialmente necesaria, en un contexto en el que más de dos millones de familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres, demandan una protección efectiva y no meramente simbólica. El Derecho del Trabajo, en su vertiente más social, debe responder a esta demanda con una nueva ordenación normativa de la problemática, que refuerce la vertiente jurisprudencial garantista de la equidad, la protección del menor y la conciliación real de la vida laboral y familiar.

9. CONCLUSIONES

La conciliación y la corresponsabilidad laboral se han consolidado como principios estructurales del ordenamiento jurídico-laboral español, en línea con los compromisos internacionales en materia de igualdad de género y derechos sociales. La progresiva incorporación de estos principios en la legislación ha permitido avanzar hacia un modelo más equitativo, en el que la adaptación del tiempo de trabajo y el acceso a permisos laborales no se perciben como concesiones, sino como derechos subjetivos exigibles. Esta evolución normativa ha sido acompañada por una creciente sensibilidad judicial, que reconoce el impacto estructural de las medidas de conciliación en la eliminación de barreras indirectas para la participación plena de las mujeres en el mer-

cado laboral. La jurisprudencia ha contribuido a consolidar una interpretación garantista de estos derechos, reforzando su eficacia práctica y su carácter vinculante para las empresas. En este sentido, la conciliación se configura como un instrumento de transformación social y jurídica.

La adaptación de la jornada laboral se erige como una herramienta jurídica esencial para garantizar la conciliación efectiva. Su ejercicio, amparado por el artículo 34.8 del ET, debe ser interpretado conforme al principio de proporcionalidad, ponderando los intereses empresariales con los derechos fundamentales del trabajador. La jurisprudencia ha establecido que la negativa empresarial debe estar debidamente motivada y basada en causas objetivas, evitando decisiones arbitrarias o discriminatorias. Esta garantía refuerza la seguridad jurídica y promueve un entorno laboral más inclusivo, donde la corresponsabilidad no sea una excepción, sino una práctica normalizada. La empresa debe justificar de forma razonada cualquier oposición, y el incumplimiento puede derivar en responsabilidad por daños morales. La adaptación de jornada, por tanto, no solo es un derecho individual, sino una manifestación concreta del principio de igualdad sustantiva.

Los permisos laborales vinculados al cuidado y a la atención familiar han experimentado una transformación sustancial, tanto en su configuración jurídica como en su finalidad social. La intransferibilidad de los permisos por nacimiento y cuidado del menor, así como su carácter retribuido, constituyen mecanismos eficaces para fomentar la implicación de ambos progenitores en las tareas de cuidado. Esta medida, además de promover la igualdad real, contribuye a desactivar los estereotipos de género que históricamente han asignado a las mujeres el rol exclusivo de cuidadoras. La normativa actual, al prohibir expresamente cualquier trato desfavorable derivado del ejercicio de estos derechos, refuerza la protección frente a represalias y consolida un marco de garantías laborales robusto. Asimismo, se han introducido nuevos permisos, como el parental no retribuido y el permiso por causa de fuerza mayor, que amplían las posibilidades de conciliación.

La corresponsabilidad debe entenderse no solo como un objetivo normativo, sino como un principio transversal que debe informar la actuación de todos los operadores jurídicos y sociales. La negociación colectiva, los planes de igualdad y las políticas públicas deben alinearse con este enfoque, promoviendo medidas que faciliten la conciliación sin penalizar la carrera profesional. La sostenibilidad del empleo, la cohesión social y la competitividad empresarial dependen, en gran medida, de la capacidad del sistema laboral para integrar la dimensión familiar en la organización del trabajo. En este sentido, la corresponsabilidad no es solo una cuestión de justicia social, sino una condición imprescindible para un modelo laboral moderno, inclusivo y resiliente. La implementación efectiva de estas medidas requiere voluntad institucional, compromiso empresarial y una cultura organizativa orientada a la equidad y al bienestar de las personas trabajadoras.

La transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/1158, mediante el Real Decreto-ley 5/2023, ha supuesto un avance normativo significativo en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, al incorporar el principio de corresponsabilidad como eje vertebrador de las políticas de igualdad en el empleo. No obstante, la norma adolece de una falta de desarrollo conceptual del término corresponsabilidad, lo que dificulta su aplicación práctica y genera incertidumbre interpretativa. Aunque se reconoce expresamente que cualquier trato desfavorable vinculado al ejercicio de derechos de conciliación constituye una forma de discriminación directa o indirecta, en los términos del artículo 14 CE, el legislador no ha establecido mecanismos claros para garantizar su efectividad. Esta omisión normativa ha sido objeto de crítica por parte de la doctrina, que advierte del riesgo de que la igualdad formal no se traduzca en una igualdad sustantiva. La conciliación no puede entenderse como un derecho accesorio, sino que es manifestación directa de la aplicación del principio constitucional de igualdad en el trabajo. El Derecho del Trabajo debe asumir un papel proactivo, no solo en la protección de los derechos individuales, sino también en la transformación de las estructuras laborales que perpetúan la desigualdad de género.

La jurisprudencia reciente ha mostrado una evolución dispar en la interpretación de los derechos de conciliación, especialmente en lo que respecta a su carácter personalísimo y a la posibilidad de valorar las circunstancias familiares del solicitante. Mientras algunos Tribunales Superiores de Justicia han optado por una lectura estricta que excluye cualquier análisis del entorno familiar, otros han adoptado una perspectiva más amplia, ponderando factores como la edad del menor, la situación laboral del otro progenitor o la carga de cuidados. Esta última línea ha sido respaldada por el Tribunal Supremo, que ha subrayado la dimensión constitucional de estos derechos, en conexión con los artículos 14 y 39 CE, y ha instado a los órganos judiciales a integrar en su análisis no solo la legalidad ordinaria, sino también los principios superiores del ordenamiento. En este sentido, la STS 342/2024 ha establecido que la negativa empresarial a conceder una adaptación de jornada sin una justificación objetiva y razonable vulnera el derecho a la igualdad y a la vida familiar. Esta doctrina refuerza la idea de que los derechos de conciliación no pueden quedar supeditados a criterios organizativos abstractos, sino que deben ser interpretados a la luz de las circunstancias concretas de la persona trabajadora, en un ejercicio de ponderación que garantice la efectividad del derecho.

El reconocimiento del permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo hasta un máximo de ocho semanas constituye una de las principales novedades del nuevo marco normativo. Este derecho, individual e intransferible, puede ejercerse hasta que el menor cumpla ocho años, y su disfrute puede ser flexible en cuanto a tiempo y modalidad. Sin embargo, la ausencia de retribución durante su ejercicio plantea serias dudas sobre su efectividad real, especialmente para las personas trabajadoras con menor capacidad económica. La Directiva europea exige que, al menos, parte del permiso sea remunerado, pero el legislador español ha pospuesto esta cuestión, lo que ha generado críticas por parte de la doctrina y los interlocutores sociales.

Además, el artículo 34.8 del ET, que regula el derecho a solicitar adaptaciones de jornada, ha ampliado su ámbito a situaciones de cuidado de personas dependientes convivientes, lo que introduce nuevos retos en la gestión empresarial. La empresa puede aceptar, denegar o proponer alternativas, pero debe justificar su decisión con criterios objetivos y razonables. Esta regulación exige un equilibrio entre el derecho a la conciliación y el respeto a la intimidad de la persona trabajadora, lo que obliga a los tribunales a realizar una ponderación constitucional de los intereses en conflicto.

La reforma introducida por el Real Decreto Ley 5/2023 en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, en transposición del artículo 6.1 de la Directiva (UE) 2019/1158, ha ampliado tanto la duración como el ámbito subjetivo del permiso por cuidado de familiares. El legislador ha optado por una fórmula inclusiva que reconoce el derecho a cinco días de permiso retribuido no solo en casos de vínculo familiar directo, sino también cuando se trate de personas convivientes, aunque no exista parentesco. Esta ampliación responde a una concepción más realista de las estructuras familiares contemporáneas, en las que los lazos afectivos y de cuidado no siempre coinciden con los vínculos jurídicos tradicionales. No obstante, cuando sí existe vínculo familiar, ya sea conyugal, de hecho, consanguíneo o por afinidad, el derecho se reconoce sin necesidad de acreditar convivencia ni cuidado efectivo. Esto plantea una paradoja interpretativa, que exige un mayor esfuerzo probatorio en los supuestos de convivencia sin parentesco que en los de parentesco sin convivencia. Esta asimetría normativa ha sido objeto de crítica doctrinal, al considerar que puede generar desigualdades en el acceso al derecho.

A pesar de los avances normativos, la conciliación sigue siendo un terreno fértil para la litigiosidad, debido a la falta de desarrollo reglamentario y a la ambigüedad de algunos preceptos. La jurisprudencia ha tenido que intervenir para resolver situaciones no previstas expresamente por la ley, como el derecho de los progenitores varones a asistir a clases de preparación al parto, la concesión de turnos de trabajo compatibles con la custodia compartida, o el reconocimiento del permiso por nacimiento en casos de muerte fetal. Estas resoluciones reflejan una tendencia hacia la interpretación finalista del Derecho del Trabajo, en la que el principio de igualdad y el interés superior del menor actúan como criterios rectores. En este sentido, el Tribunal Supremo ha reiterado que los derechos de conciliación no pueden analizarse de forma aislada, sino en conexión con los artículos 14 y 39 de la Constitución Española. La doctrina también ha insistido en la necesidad de superar la visión tradicional del empleador como único titular del poder de organización, para reconocer que la empresa debe adaptarse a las nuevas exigencias sociales. Desde esta perspectiva, conviene señalar que la conciliación no se manifiesta como un ámbito de concesión unilateral de la empresa, sino que es manifestación directa del derecho fundamental a la igualdad con una indudable proyección colectiva y social.