

PERSONAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y RELACIONES LABORALES

FAMILY RESPONSIBILITIES AND LABOUR RELATIONS

MARÍA ISABEL RIBES MORENO *

Profesora Titular de Universidad, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz

ORCID /0000-0002-1685-7354

EXTRACTO

Palabras clave: incapacidad temporal; baja laboral; servicios de prevención; suspensión de contrato; reincorporación laboral

Las medidas previstas en la normativa laboral española para conciliación de la vida laboral y familiar tienen distintos perfiles. Sin embargo, las más adecuadas para compaginar trabajo y familia deben flexibilizar la presencia en la empresa, como sucede con la reordenación horaria y ciertas licencias, como son el permiso de cuidadores, el permiso por fuerza mayor y el permiso parental. Todos ellos ofrecen a las personas trabajadoras la posibilidad de atender necesidades de cuidado sin descuidar su empleo, con pequeñas ausencias justificadas, favoreciendo además la corresponsabilidad al no requerir el alejamiento más o menos permanente del puesto de trabajo, opción que suele asumirse mayoritariamente por las mujeres. Sin embargo, tras un somero análisis de la negociación colectiva más reciente, podemos observar que la reordenación de la jornada aún sigue siendo un desafío importante y complejo, difícil de encajar en numerosas organizaciones, siendo urgente que se instituyan políticas y servicios públicos que permitan a las personas trabajadoras mantener su actividad laboral y tener atendidas sus obligaciones de cuidado para sus familiares.

ABSTRACT

Keywords: temporary disability; sick leave; prevention services; contract suspension; return to work

The measures provided for in Spanish labour legislation to reconcile work and family life have different profiles. However, those most suitable for combining work and family life should make attendance at work more flexible, as is the case with the reorganisation of working hours and certain types of leave, such as carers' leave, leave due to force majeure and parental leave. All of these offer workers the possibility of attending to care needs without neglecting their employment, with short periods of justified absence, and also promote shared responsibility by not requiring more or less permanent leave from the workplace, an option that is usually taken up mainly by women. However, after a brief analysis of the most recent collective bargaining, we can see that the reorganisation of working hours remains a significant and complex challenge, difficult to fit into many organisations, making it urgent to establish public policies and services that allow workers to maintain their employment and attend to their care obligations for their families.

* Esta publicación es parte del proyecto I+D+I PID2021-122254OB-I00 “La incidencia del Derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales” financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, la Agencia Estatal de Investigación y la Unión Europea, Fondo Europeo de Desarrollo Regional: Una manera de hacer Europa”. Todos los vínculos a páginas web fueron verificados el 14 de septiembre 2025, así como del Proyecto FEDER-UCA-2024-A2-15 “Eficacia de los derechos fundamentales en la práctica jurídica”.

ÍNDICE

1. TRABAJO DECENTE Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES
2. UNA TRANSFORMACIÓN DE PROFUNDO CALADO: DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD
3. EL VIGENTE CATÁLOGO LEGISLATIVO PARA LA ATENCIÓN A LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO EMPRESARIAL: AVANCES RECIENTES
 - 3.1. La flexibilidad y adaptación de la jornada
 - 3.2. Nuevos -o renovados- permisos para atender responsabilidades familiares
 - 3.2.1. El permiso parental específico
 - 3.2.2. El permiso de cuidadores o permiso por cuidado de familiares o convivientes
 - 3.2.3. El permiso por causa de fuerza mayor o motivos familiares urgentes
4. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD: UN ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS CONVENIOS PUBLICADOS
5. BREVES CONCLUSIONES

1. TRABAJO DECENTE Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La conciliación familiar es un asunto que ha suscitado un enorme interés para el derecho del trabajo y exige de unas medidas claras para su ejercicio en el marco de la empresa. Estas necesidades de atención a la familia han ido evolucionando, al igual que ha ido evolucionando la sociedad y el propio mercado de trabajo. Desde la protección de la maternidad hasta la corresponsabilidad se han producido avances legislativos y cambios de enfoque, donde el papel de las organizaciones internacionales ha tenido un papel impulsor, abogando por mantener un correcto equilibrio entre el trabajo y la familia.

La universalización del trabajo decente y sostenible parte de la integración de la diversidad no solo de las formas de trabajo, sino también de las personas trabajadoras, haciendo referencia a la formalización del sector informal y sosteniendo la lucha contra las desigualdades y la pobreza. El trabajo decente es, por tanto, inclusivo¹. Este enfoque integrador es el que ha sostenido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), subrayando la necesidad de reorientar los incentivos empresariales en aras del bienestar, centrándose en las personas². Sus objetivos atienden, como punto de partida, la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, dando respuesta, asimismo, a otros modelos familiares³.

Pero es que la igualdad se erige como un instrumento necesario tras la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Así, se hace hincapié en el apoyo en las transiciones de la vida profesional, dando cabida en la empresa a la atención

¹ Casas Baamonde, M.E., “La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral”, *Documentación Laboral*, 117/2019, p.19.

² OIT, *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra, 2019.

³ *Ut supra*.

a la maternidad y la paternidad, teniendo en cuenta los cambios demográficos y la necesidad de los cuidados familiares. La OIT apuesta, asimismo, porque los gobiernos valoren el trabajo no remunerado en los hogares, estableciendo indicadores para orientar políticas de apoyo a la economía de los cuidados, para lo que se precisa, además de permisos laborales, la inversión en servicios públicos, habida cuenta que la economía asistencial o del cuidado constituye una de las principales fuentes de crecimiento del empleo⁴

No se trata tan solo de un objetivo de la OIT, sino que es un principio que también aparece recogido en la Agenda Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2030. Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se incluye el trabajo decente, el crecimiento económico (ODS8) y la igualdad de género (ODS5), que figuraban ya en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en 2000. En ese sentido, dentro del ODS5 la meta 5.4 hace referencia al reconocimiento de la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad o responsabilidad compartida⁵.

Igualmente, la Carta Social Europea revisada incorpora el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato, mencionando que los Estados habrán de “garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares y entre éstos y los demás trabajadores”⁶.

Por otra parte, en la Unión Europea (UE) “el balance vida-trabajo ha sido un tema central y consustancial a su propia evolución normativa”⁷, punto de apoyo para reforzar la igualdad de género, uno de los valores sobre los que se

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, “Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”, 107ª reunión, 2018, pp. 286-287.

⁵ Sobre los objetivos de la Agenda 2030 y las metas que cada uno de ellos engloba puede consultarse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopto-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>, donde la meta 5.4 se describe como “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

⁶ Artículo 27 de la Carta Social Europea revisada, señalando que las partes deben garantizar a los trabajadores con responsabilidades familiares el acceso y permanencia en la vida activa, o su reingreso tras una ausencia por dichos motivos, así como, “tener en cuenta sus necesidades en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a la seguridad social”. El precepto incluye también la previsión de servicios, públicos o privados para atención a los menores, y la institución de permisos parentales para cualquiera de los progenitores, diferente al de maternidad, “para el cuidado de un hijo, cuya duración y condiciones serán fijadas por la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica; garantizando, por último, protección frente al despido debida al ejercicio de estos derechos.

⁷ Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1)/2021, p. 43. Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución

fundamenta la Unión. Ese reconocimiento se encuentra, asimismo, tanto en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales⁸, como en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que establece el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en diversas esferas, especialmente en empleo, trabajo y retribución y, respecto de la conciliación, ofrece una visión no limitada a las mujeres ya que refiere que toda persona tendrá derecho a la protección frente al despido, así como a un permiso pagado por maternidad y un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño⁹, con carácter indistinto. Por tanto, en esa línea se proponen medidas para compaginar sus obligaciones profesionales y familiares dirigidas a ambos sexos. Numerosas directivas han reforzado decididamente este propósito, impulsando la conciliación, para evolucionar hacia la corresponsabilidad, como sucede con la relativamente reciente Directiva 2019/1158¹⁰.

En suma, este cambio en el enfoque del papel tradicional de la mujer, junto con su incorporación generalizada y la modernización de la sociedad ha llevado consigo la institución de mecanismos dirigidos a favorecer la igualdad de género, sin olvidar dicha demanda de atención a los cuidados corresponsable. Se trata de dar respuesta a la necesidad para lo que se precisa de la colaboración de los poderes públicos pero que tienen un impacto claro en la organización empresarial, donde la negociación colectiva y los planes de igualdad tienen un claro protagonismo.

Las presentes páginas abordarán en primer lugar, el cambio de paradigma que demanda la integración de la corresponsabilidad, como deberes de mujeres y hombres, en el diseño jurídico de la regulación laboral vigente. En segundo lugar, analizaremos y valoraremos la técnica regulatoria de acomodo a la Directiva 2019/1158. No obstante, limitaremos el estudio, por razón de su extensión, a las medidas de flexibilidad de la jornada -sin incluir el trabajo a distancia-, junto con el permiso parental, el permiso de cuidadores y el permiso por fuerza mayor. Se trata de fórmulas que pretenden compaginar la actividad laboral y las responsabilidades familiares, pero sin alejamiento del puesto de trabajo. Se ofrecerá un diagnóstico de su utilidad en aras de la gestión de las personas con obligaciones de cuidado y su impacto en el ámbito empresarial. Seguidamente se hará

de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, 7-2/2022, pp. 10-43.

⁸ El punto 16 además de incluir la igualdad de trato, refiere la necesidad de medidas conciliadoras para hombres y mujeres.

⁹ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículos 23 sobre igualdad de hombres y mujeres y artículo 33 sobre vida familiar y vida profesional.

¹⁰ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DO 188, de 12 de julio.

referencia al papel la negociación colectiva y los planes de igualdad, realizando un estudio de una muestra de los convenios más recientes, para finalizar con unas breves conclusiones.

2. UNA TRANSFORMACIÓN DE PROFUNDO CALADO: DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD

Uno de los desafíos más importantes de la sociedad española -y mundial¹¹- es la transformación que supone la evolución desde la conciliación hacia la corresponsabilidad en el ámbito familiar. Nos encontramos ante un problema que tiene perspectivas varias y complejas, pese a que la regulación vigente, impulsada en gran parte por la normativa de la UE, ha dado pasos muy importantes en dicha dirección. La razón principal, al margen de los posibles problemas derivados del ejercicio de los derechos que se atribuyen a la maternidad y al cuidado de la familia, es la todavía tradicional atribución de las responsabilidades familiares a las mujeres. A tal efecto, en el momento presente aun no podemos considerar que dicha asunción conjunta de las responsabilidades familiares sea verdaderamente efectiva.

Analizando, los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística se sigue evidenciando una diferencia importante en los deberes de cuidado que asumen mujeres y hombres. Advirtiendo que los últimos datos hacen referencia al año 2015¹², por lo que posiblemente habrá ciertas desviaciones, se manifiesta una diferencia en el reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres, revelando un reparto desigual en las tareas tanto de cuidados y educación de menores, trabajo doméstico y atención de personas dependientes. La estadística refleja que las mujeres realizan un número superior de horas de trabajo por semana, donde se incluye trabajo remunerado y no remunerado, manifestándose una diferencia muy significativa frente a los hombres cuando el factor que se valora es exclusivamente el trabajo no remunerado. Según la encuesta, el 33,9% de mujeres trabajadoras dedican cuatro horas diarias al cuidado y educación de hijos o nietos, mientras que el 36,7% de hombres que trabajan solo emplean dos horas diarias a estas labores. Igualmente, cuando hacemos referencia a la dedicación a tareas domésticas y cocina son ellas las que tienen una mayor

¹¹ La OIT estima que las mujeres asumen las tres cuartas partes del trabajo no remunerado en todo el mundo.

¹² Con un detalle mayor, puede consultarse la página web del INE, en el epígrafe 5.2 Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, con acceso a datos Excel. Vid.

implicación, duplicando en el tiempo empleado en esta actividad no retribuida y siendo ellas las que diariamente suelen realizar dichas tareas¹³.

Otras variables cuentan con datos más actualizados, manifestándose que cuando se tienen hijos, el mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial lo ostentan las mujeres. En 2023, la estadística establece que entre las personas que tienen un hijo, un 22,3% de mujeres (de 25 a 54 años) realizaban tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es muy inferior, solo un 4,1%. Es más, la diferencia se eleva cuando aumenta el número de hijos, ascendiendo cuando se tienen tres o más hijos, a un 25,5% de mujeres y limitándose a un 6,2% de hombres. Por otra parte, en lo que respecta a aquellas personas que cuidan a personas dependientes, también son las mujeres las que mayoritariamente asumen esta obligación y eligen un trabajo a tiempo parcial. El rango de edad que realiza actividades a tiempo parcial debido al cuidado se encuentra en el grupo de edad que comprende de 35 a 44 años (53,3% en mujeres y 39,6% en hombres).

En otro orden de cosas, las causas que justifican bien el trabajo a tiempo parcial o bien la inactividad tienen puntos en común. Las mujeres atienden los deberes de atención a menores y mayores desempeñando un trabajo a tiempo parcial en un 59,2%, mientras que los hombres en un 57,5%, siendo el motivo fundamental alegado querer cuidarlos personalmente, ya que solo un 14,6% de mujeres lo hace por problemas económicos¹⁴. En el caso de los hombres un 19,4% lo asume al no existir servicios adecuados. Cuando se trata de personas que permanecen inactivas debido a tener que cuidar a personas dependientes, también la causa fundamental para no buscar empleo es querer atender personalmente a los hijos o familiares, aspecto que destacan un 64,6% de mujeres y un 56,9% de hombres¹⁵.

En definitiva, aunque solo exponemos ciertos datos, es cierto que, en términos generales, y aunque son las mujeres quienes desempeñan un papel fundamental en el cuidado, el deseo de atender personalmente las necesidades de las personas

¹³ Según la encuesta, la frecuencia con que realizan actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos, no remunerado, las mujeres y hombres que trabajan, se concreta en un 47,4% y un 31,5%, respectivamente. La diferencia se reduce entre los que no realizan nunca esta actividad, ya que es un 34,4% de las mujeres y un 39,4% de los hombres. Quienes realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas son un 77,5% de las mujeres y un 32,9% de los hombres trabajadores (no lo hacen nunca un 2,3% y a un 15,4%, respectivamente). Por otro lado, los hombres sin hijos con pareja que trabaja dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, en cambio las mujeres dedican 16,4 horas. Por último, cuando hablamos de hombres con hijos con pareja que trabaja dedican 20,8 horas a la semana a realizar actividades de trabajo no remunerado, inferior a las 37,5 horas que dedican las mujeres.

¹⁴ <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=827&dh=1>, nota: desde 2021 se utiliza la base 2021, (...) dato no disponible.

¹⁵ <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=834&dh=1>, nota: desde 2021 se utiliza la base 2021, (...) dato no disponible.

a su cargo, tanto en hombres como en mujeres supone la razón fundamental para tomar decisiones sobre el empleo. Sin embargo, la vida profesional y personal no tienen por qué estar separadas, por ello hay que buscar fórmulas que permitan la integración de dichas realidades en la empresa. Por tanto, parece justificado, por una parte, el aumento de los derechos de conciliación y la generalización de su atribución indistinta para ambos sexos siendo conscientes que las responsabilidades familiares presentan actualmente perfiles muy diversos y requieren de tiempo. Por consiguiente, se requiere instituir mecanismos para gestionar la diversidad a través de soluciones creativas en base a las diferentes instituciones jurídicas, manteniendo el empleo. No hay que perder de vista que la diversidad es un factor clave para el desarrollo de la productividad.

A continuación, analizaremos el diseño jurídico y la técnica normativa de la regulación vigente.

3. EL VIGENTE CATÁLOGO LEGISLATIVO PARA LA ATENCIÓN A LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO EMPRESARIAL: AVANCES RECIENTES

El germen del reconocimiento de derechos destinados a atender las responsabilidades familiares comienza con la incorporación de la mujer al trabajo. Como hemos avanzado en páginas anteriores, este propósito ya se planteaba a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. A tal efecto, la OIT tanto en el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981), como en la Recomendación 165 sobre el mismo tema¹⁶, subrayaba esta realidad que había de tenerse en consideración en el empleo, ajeno a discriminaciones, permitiendo su ejercicio “sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”, en la medida de lo posible¹⁷.

La Unión Europea, con mayor intensidad, ha reforzado el objetivo mediante diferentes directivas, por una parte, la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre sobre protección de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, lo que se ha denominado por algunos autores como una fase previa o “protoconciliación”¹⁸. Por otra parte, con las Directivas 96/34/CE, del Consejo de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la

¹⁶ No hay que olvidar que su antecesora, la Recomendación 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (1965) de la OIT ya alertaba que las responsabilidades familiares constituían una barrera para la igualdad en el empleo.

¹⁷ En extenso, Maneiro Vázquez, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023, pp. 14-18.

¹⁸ Gorelli Hernández, J., “Un análisis...”, op. cit., pp.14 y ss., valorando su intención en cierto modo conciliadora, si bien su objetivo principal no era ese.

UNICE, el CEEP y la CES que abordaban cuestiones relacionadas con la maternidad y la protección, derogada por la Directiva 2010/18, de 8 de marzo por el que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental¹⁹, hasta llegar a la actual Directiva 2019/1158, que evidencia su intención de “(r)evolucionar”²⁰ los permisos parentales para contribuir a eliminar los estereotipos de género. No obstante, la transposición de esta última norma se ha demorado, lo que propició la incoación de varios procedimientos de infracción contra España por parte de la Comisión Europea, condenando a España por ese motivo, en sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de agosto de 2025, aparejando una sanción de 6.832.000 euros y una multa coercitiva diaria de 19.700 euros hasta la resolución del incumplimiento²¹. No obstante, aunque se han promulgado diferentes normas, aún no se han incorporado adecuadamente el contenido de la Directiva a nuestro ordenamiento²².

En todo caso, no somos ajenos a la dificultad de implementar medidas que contribuyan a facilitar el ejercicio de la conciliación corresponsable y, al mismo tiempo, dar respuesta a las necesidades empresariales. De hecho, la conciliación constituye una de las tres problemáticas que se manifiestan en la regulación actual del tiempo de trabajo²³. En el momento presente, las propuestas planteadas se concretan en flexibilidad y adaptación horaria, reducción de jornada, licencias, permisos, suspensiones y excedencias. Este conjunto de derechos plantea un complejo y difícil desafío que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

Así, inicialmente fue la protección de la maternidad, la que dio origen a los derechos de conciliación, ya que la Ley 3/1989, de 3 marzo, por la que se ampliaba a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecían medidas

¹⁹ Directiva relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L de 19 junio). Un completo análisis de la Directiva y su transposición en De la Villa Gil, L.E. y López Cumbres, L., “Adaptación de la legislación española a la Directiva 96/34/CE sobre permiso parental”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, pp. 41-69. Con carácter más reciente, abordando la transposición de la misma Dans Álvarez de Sotomayor, L., “Conciliación, régimen de turnos y adaptación de la jornada de trabajo”, *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*, 9/ 2019, pp. 189-214.

²⁰ Término acuñado por Maneiro Vázquez, Y., *Cuidadores...*, *op. cit.*

²¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de agosto de 2025, Comisión Europea contra el Reino de España, Asunto C -70/24, ECLI:EU:C:2025:615.

²² Menéndez Sebastián, P., “Ofelia y el permiso parental español. Parte II”, *Brief AEDTSS*, 92/2025.

²³ Junto a la minoración de la jornada y las modificaciones empresariales sobre el tiempo de trabajo, vid. Rodríguez Escanciano, S., “Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el Real Decreto-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488/2025, p. 8.

para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, hacía referencia a la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad. A partir de ese momento se han ido sucediendo normas que han aumentado las medidas y consolidado el cambio de sentido de la normativa laboral. Ahora bien, no será hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuando se introdujeron modificaciones para la participación de los trabajadores en la vida familiar²⁴. Su exposición de motivos mencionaba la necesidad de la configuración de un sistema que atendiese a “las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres”, en aras de “un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”. Esto supuso el primer paso en el cambio de paradigma hacia la incorporación del hombre en las tareas de cuidados, modificando la redacción original de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

En este mismo sentido, distintas normas se han dirigido a implementar en nuestro ordenamiento la igualdad y no discriminación de la mujer, muy especialmente a aquella que cuenta con responsabilidades familiares. Entre otras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI); el Real Decreto-Ley (RDL) 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el RDL 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, la Ley Orgánica (LO) 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Por otra parte, este cambio de paradigma igualmente se ha extendido a otras ramas del ordenamiento jurídico, siendo muy significativo el cambio que introdujo la Ley 15/2005, de 8 de julio al modificar el artículo 68 del Código Civil disponiendo que los cónyuges deberán “compartir las responsabilidades

²⁴ Si bien previamente la redacción del Estatuto de los Trabajadores recogía ciertos derechos, a tal efecto, autores como Gorelli Hernández, J., identificaban el permiso parental de la Directiva 96/34 con la excedencia por cuidado de hijo, vid. *La protección por maternidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, p. 219. Una enumeración exhaustiva de las distintas normas Rodríguez Escanciano, S., “Avanzando...”, *op.cit.*, pp. 10-15. Martínez Rocamora, L.G., “La tutela judicial de los derechos de conciliación en la empresa”, en AA.VV., *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, (Rodríguez Sanz de Galdeano, B., dir.), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, pp.174-179. Sobre la evolución legislativa Velasco Portero, T., “La conciliación de la vida laboral y familiar y la discriminación en el empleo: análisis de la evolución legislativa en la materia y del impacto de las últimas reformas”, en AA.VV., *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, (Rodríguez Sanz de Galdeano, B., dir.), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, pp. 149-172.

domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”. Todo ello no es más que el reflejo imparable del cambio en la sociedad española y mundial.

Ahora bien, las modificaciones más relevantes vienen de la mano de la transposición de la Directiva 2019/1158, que ha requerido para ello de un conjunto de normas de lo más heterogéneo²⁵. No hay que olvidar que la situación política que dio lugar a la convocatoria de elecciones generales de 23 de junio 2023 frustró la aprobación de la Ley de familias²⁶, que incluía derechos dirigidos a mejorar la corresponsabilidad, así como, nuevos permisos y la extensión de los existentes para el cuidado de hijos y familiares, atendiendo a la diversidad familiar. Por tanto, la primera norma que realiza parcialmente el ejercicio de transposición será el RDL 5/2023, de 28 de junio²⁷. Se trata de un hito normativo que incorporó a nuestro ordenamiento jurídico nuevos permisos como el permiso parental, el permiso por causa de fuerza mayor o motivos familiares urgentes y la ampliación del permiso retribuido por cuidado de familiares o convivientes.

En segundo lugar, el RDL 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, venía a completar la transposición. Esta norma modificaba el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)²⁸, atribuyendo la decisión sobre el permiso de cuidado del lactante -anterior permiso por lactancia- a todas las personas trabajadoras, que les permitía elegir el disfrute acumulado del permiso, única fórmula efectiva para la atención al lactante.

Por último, el RDL 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, modificando un conjunto de normas, como el ET, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)²⁹, y el texto refundido de

²⁵ Ribes Moreno, I., “Women’s rights in the workplace-EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights”, *STANOVNIŠTVO*, 61(2)/2023, pp. 85-107, <http://hdl.handle.net/10498/34519>.

²⁶ Sola 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”, *Ius Labor* 3-2023, p. 6. Puede consultarse el texto en https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-11-1.PDF

²⁷ RDL 5/2023 de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania; de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea, BOE 154, de 29 de junio.

²⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24 de octubre.

²⁹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm. 261, de 31 de octubre.

la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)³⁰, para completar la transposición de la Directiva 2019/1158. Pese a ello, aún quedan cuestiones pendientes.

El resultado es que nuestro ordenamiento recoge, actualmente, un importante número de derechos dirigidos a compaginar la vida profesional y familiar, algunos de ellos son novedosos, otros se han visto favorecidos por la transposición de la Directiva, mejorando ciertas prerrogativas ya existentes. El catálogo de medidas de conciliación se articula sobre la flexibilidad/adaptación y la ausencia (retribuida o no). A nuestro juicio, las fórmulas de permanencia flexible en el puesto de trabajo son preferibles a aquellas que promueven el “no trabajo”. El alejamiento laboral, con la excusa de la corresponsabilidad, a menudo perpetúa la desigualdad de género, perjudicando a quienes se acogen a estos derechos³¹. Ahora bien, estamos pensando en una presencia que no tenga una rigidez o peso excesivo, que sin descuidar las necesidades empresariales y atendiendo a ellas, ofrezca a la persona trabajadora la oportunidad de atender sus responsabilidades familiares.

Por consiguiente, con ese enfoque, limitaremos el estudio a las medidas de cuidado que permiten la continuidad en la empresa a través de la reordenación de la jornada, pero no abordando el trabajo a distancia. Adicionalmente, analizaremos los permisos o suspensiones más recientes y de corta duración, excluyendo aquellos tradicionales vinculados al nacimiento, así como la reducción de jornada o las excedencias, que también desvinculan a los trabajadores del entorno laboral. Dado que la autonomía colectiva e individual pueden mejorar estos derechos (de carácter necesario relativo), dedicaremos la parte final de este trabajo a examinar el rol clave de la negociación y los planes de igualdad para fomentar la diversidad.

3.1. La flexibilidad y adaptación de la jornada

Los derechos de flexibilidad y adaptación de la jornada, o fórmulas de trabajo flexible, se impulsan desde la Unión Europea para favorecer la conciliación, pero siempre desde el marco de la corresponsabilidad y figuran incluidos en la Directiva 2019/1158³², si bien este derecho se instituía en nuestro ordenamiento con carácter previo a la propia Directiva³³. Es visible que la flexibilidad beneficia a las personas trabajadoras al no conllevar pérdida salarial y permitir compatibilizar el trabajo y el cuidado. Por ello, vamos a centrarnos en los que denominaremos los

³⁰ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE núm. 261, de 31 de octubre.

³¹ Véanse los datos expuestos en el segundo epígrafe, sobre trabajo a tiempo parcial o cese en la actividad laboral por motivos de conciliación.

³² Se hace referencia en la flexibilidad en el texto de la Directiva en 30 ocasiones.

³³ Un excelente análisis del acomodo de la normativa española a la Directiva 2019/1158 en De la Flor Fernández, M.L., “La Directiva sobre conciliación y su transposición en España”, *Temas Laborales*, 168/2023, pp. 37-66.

derechos de presencia flexible, es decir la adaptación de la jornada y la ordenación del horario. Estamos apuntando a la redistribución del tiempo de trabajo de manera personalizada o autogestionada, la denominada “modificación sustancial a la inversa”³⁴, un derecho de titularidad individual, que aumenta los poderes de la persona trabajadora sobre este aspecto, presente en el artículo 34.8 ET.

La regulación vigente permite adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, reconociendo el derecho de la persona trabajadora a solicitar la modulación del tiempo de trabajo y forma de prestación a sus necesidades de conciliación familiar. En cuanto a su régimen jurídico, los sujetos que justifican la petición son los descendientes menores de doce años, así como los mayores de esa edad, además del cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora y otras personas dependientes, en este último caso, si conviven en el domicilio del solicitante³⁵. Para hijos menores de doce años, basta con alegar la necesidad de su cuidado para sustentar la solicitud. Sin embargo, si el causante es un hijo mayor de doce años o cualquier otro familiar incluido en la norma, será necesario acreditar que requiere cuidados por no poder valerse por sí mismo (debido a edad, accidente o enfermedad). Finalmente, en el caso de personas no familiares, a los requisitos de cuidado anteriores se suma la exigencia de justificar la convivencia.

Ahora bien, la adaptación de la jornada no se conforma como un derecho automático, sino que es una expectativa de derecho vinculado al acuerdo. Las personas trabajadoras solicitarán la adaptación de jornada indicando la medida y su duración en función de sus requerimientos. Por ello, es fundamental que la solicitud incluya todas las circunstancias que obstaculizan la conciliación y las necesidades de cuidado de la persona que recibirá los cuidados. Un asunto espinoso es la inclusión en la solicitud de la situación del otro progenitor o familiares para valorar la dificultad de la jornada para poder conciliar. Por ello, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 758/2023, de 15 de septiembre, resulta de especial interés al establecer que “la empresa no puede pretender que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora (...), se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o en su caso con otras personas de la familia (los abuelos)”, considerando esta conducta una “intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad”, si bien eso no es óbice para exponer entre las dificultades para conciliar la situación

³⁴ Rodríguez Escanciano, S., “Adscripción a un turno de trabajo fijo por motivos de conciliación: presunción de necesidad adaptativa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 9/2023

³⁵ Considerando que este requisito es limitativo, puesto que hay circunstancias que justifican el cuidado, sin que exista convivencia, Tomás Jiménez, N., “Conciliación y tiempo de trabajo”, AA.VV., *XLI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Román Vaca, E. (coord.), 2024, pp. 112-113.

del otro progenitor, pareja u otros familiares³⁶. Como se ha señalado este derecho tiene carácter individual, por lo que consideramos que la valoración de las circunstancias concurrentes habría ser individual, cuestión que no parecen tener en cuenta los tribunales -ni las empresas- en numerosas ocasiones³⁷.

Pero ¿cómo se puede articular la flexibilidad? La doctrina más autorizada ha considerado que se ofrece un catálogo abierto³⁸, donde cabría solicitar jornada continuada, jornada partida, cambios de turnos, bolsas de horas, semanas comprimidas, acumulación horaria en periodos de mayor necesidad, comienzo y finalización de la jornada flexible, y el trabajo a distancia, entre otros³⁹. También puede establecerse un mecanismo para que en caso de que la persona trabajadora realice exceso de horas a requerimiento de la empresa pudiesen acumularse y disfrutarse en función de la necesidad del trabajador, e incluso se ha concedido el cambio a un turno fijo partiendo de turnos rotatorios. El precepto ha producido cierta conflictividad, ya que la petición de jornada “a la carta” debe estar justificada, como establece el ET de forma que sea “razonable y proporcionada” en relación con las necesidades de la empresa, por lo que habrán de valorarse también los intereses empresariales en juego.

Por otra parte, el precepto invita a la negociación colectiva a determinar los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Es decir, remite a la negociación la fijación de un procedimiento *ad hoc*. No obstante, en ausencia de previsiones convencionales, el procedimiento figura regulado en el precepto estatutario. Así, habrá de iniciarse un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora, con “la

³⁶ Un análisis de la sentencia en García Romero, B., “La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 9/2023.

³⁷ Valorando las circunstancias laborales concurrentes en el otro progenitor vid. STS 310/2023 refiriendo doctrina constitucional, STC de 26/2011 de 14 de marzo. Por el contrario, la STSJ mencionada señala como elemento de apoyo para limitar la apreciación de la situación para conciliar únicamente al solicitante también doctrina constitucional, la STC 3/2007, de 15 de enero, considerando que tanto el derecho a la no discriminación (art. 14 CE) como el mandato de protección a la familia (art. deben prevalecer y orientar en la interpretación de estos derechos.

³⁸ Igartua Miró, M.T., “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53/2019. Respecto del papel del teletrabajo, Aguilar González, M.C., “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”, en AA.VV., *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y comparado*, Mella Méndez, L. (Dir.), Delta, Madrid, 2015, pp. 539 ss.

³⁹ Rodríguez Copé, M.L., “Conciliación del trabajo y vida personal y familiar”, AA.VV., *XLI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Román Vaca, E. (coord.), 2024, p. 85.

máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días”. En cualquier caso, podrán formularse propuestas y contrapropuestas y, tras la negociación, se comunicará por escrito la decisión empresarial que, si no acepta la propuesta de la persona trabajadora, ofrecerá alternativas que pudiesen ser adecuadas a las necesidades expresadas, siempre con una motivación suficiente, incluyendo las causas y razones de la denegación. El silencio por parte de la empresa, sin ofrecer una alternativa u oposición a la solicitada, tiene carácter positivo. Pese a ello, deben ponderarse los intereses en juego en caso de conflicto, tanto la necesidad de la reordenación de la jornada requerida para poder conciliar, como las dificultades empresariales que ocasionaría su concesión⁴⁰, en cualquier caso, la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación han de servir de orientación y “valorarse las concretas circunstancias personales y familiares que concurren en el trabajador demandante, así como la organización del régimen de trabajo (...), para ponderar si la negativa empresarial a su pretensión (...) constituye o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional”⁴¹. Por tanto, habrá de buscar el equilibrio entre un interés y otro, que los cambios sean razonables, proporcionados y compatibles⁴², donde la negociación colectiva puede desempeñar un importante papel, habida cuenta la dificultad que supone para una organización empresarial la gestión del tiempo de trabajo.

Como elemento garantista se establece el derecho de reversión a su jornada anterior a la adaptación, tras la finalización de la causa o toda vez termine el período acordado. De nuevo, con muy mala técnica legislativa se dispone que, en otros supuestos, si concurre un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas.

3.2. Nuevos -o renovados- permisos para atender responsabilidades familiares

Por otra parte, son tres los permisos que se han introducido o modificado de forma sustantiva debido a la transposición de la Directiva 2019/1158: el permiso parental, el permiso por causa de fuerza mayor y el permiso retribuido por cuidado de familiares o convivientes ampliado⁴³. Todos se denominan permisos, aunque

⁴⁰ Igartua Miró, M.T., “Conciliación...”, *op.cit.*, p. 94.

⁴¹ Fundamento jurídico 11, Sentencia Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo, BOE 86 de 11 de abril.

⁴² Igartua Miró, M.T., “Conciliación...”, *op.cit.*, pp. 95-96.

⁴³ Imprescindible, Moreno Solana, A., “Permisos laborales para cuidados: permiso de cinco días, por fuerza mayor y parental. Análisis jurisprudencial y espacios para la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488/2025, pp. 99-147.

el permiso parental no encaja realmente en dicha consideración puesto que su régimen es el de la suspensión o excedencia.

3.2.1. *El permiso parental específico*

El permiso parental⁴⁴ se ha incorporado en nuestro ordenamiento mediante la inclusión del nuevo artículo 48 bis ET, pendiente de desarrollo reglamentario. Este permiso se instituye como un derecho individual e intransferible, cuya articulación ha sido, cuanto menos, confusa y parcial. Como hemos referido, a pesar de su denominación como permiso, se trata en la práctica de una modalidad de excedencia de corta duración para el cuidado de hijos e hijas, o de niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, con posibilidad de su disfrute de manera flexible, pero con un régimen jurídico distinto al de las excedencias tradicionales.

De hecho, el permiso parental venía complementar otras medidas que estaban presentes en nuestra normativa interna, como la suspensión por nacimiento o adopción y la prestación por nacimiento y cuidado del menor, lactancia y las reducciones horarias, permisos y excedencias destinadas a cuidados en el más amplio sentido. Con todo, se pretendía cumplir con las disposiciones de la Directiva, estableciendo cada trabajador tuviese un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, de los cuales dos debían ser retribuidos e intransferibles. Con el fin de transponer la Directiva, se ampliaron los permisos de nacimiento y cuidado del menor junto con el de lactancia. El legislador consideró, haciendo uso de la cláusula pasarela, que con esto se completaba el permiso parental retribuido. Sin embargo, la doctrina ha señalado que esta transposición es incompleta, ya que en el caso de las madres biológicas no se cumple con el período de permiso establecido en la normativa europea⁴⁵. Por otra parte, se articuló un nuevo supuesto de suspensión que se correspondía con el permiso parental sin remuneración, en el que se interrumpen

⁴⁴ Permiso que ya figuraba en las Directivas que precedían a la 2019/1158, tal como acertadamente señala De la Flor Fernández, M.L., “La Directiva...”, *op.cit.*, p.56.

⁴⁵ En extenso, Moreno Solana, A., “Permisos...”, *op.cit.*, pp. 125-131. Aragón Gómez, C., “El permiso de lactancia acumulada de ¿28 días de duración?”, *El Foro de Labos*, 22-12-2023, <https://www.elforodelabos.es/2023/12/el-permiso-por-lactancia-acumulada-de-28-dias-de-duracion/>. Nieto Rojas, P., “La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 7/ 2023.

las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, aunque manteniendo el alta y la obligación de cotización de la persona trabajadora⁴⁶.

Centrándonos en el permiso parental específico, su concesión se otorga por cada hijo o hija de forma individual, lo que supone que cada progenitor -adoptante o acogedor de larga duración- tendrá derecho a ocho semanas no retribuidas, para atender la conciliación, sin que la norma incluya supuestos de ampliación, como en caso de discapacidad del menor, parto múltiple, etc.⁴⁷. Tampoco se condiciona el ejercicio a que la persona trabajadora cuente con una antigüedad determinada. El disfrute del derecho podrá realizarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial, haciendo referencia el ET a períodos semanales, por lo que no parece que la posibilidad de utilizar días sueltos para necesidades puntuales se desprenda de la redacción literal del precepto, del mismo modo que sucede en el permiso de nacimiento y cuidado a la finalización de las seis primeras semanas obligatorias⁴⁸.

Podemos afirmar, no obstante, que el permiso parental tiene un carácter positivo al tratarse de un instrumento para atención familiar que no limitado al momento inmediatamente posterior al nacimiento. De hecho, permite a los progenitores y acogientes atender aquellas situaciones que requieren de su presencia a fin de prestar cuidados, haciendo efectiva la conciliación durante los primeros años de vida del menor. El régimen de disfrute requiere de un preaviso a la empresa con al menos diez días de antelación, o en el plazo establecido en la negociación colectiva, salvo situaciones de fuerza mayor, lo que puede ser entendido como motivos familiares urgentes tal como establece el art. 37.9 ET. La solicitud determinará las fechas de inicio y finalización según la necesidad alegada. En este caso, al tratarse de un derecho pleno e incondicionado, la empresa habrá de aceptar la solicitud, a diferencia de lo que sucede con la petición de flexibilidad horaria anteriormente expuesta, de la que hemos dicho que es una mera expectativa de derecho sometida a las necesidades organizativas y productivas.

Pese a ello, la empresa podría en casos puntuales denegar el período concreto solicitado, tal como refiere la norma, cuando “dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante”, o bien “en otros

⁴⁶ Boletín de Noticias RED 02/2024, pp. 3-4, <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/524bd138-939b-488a-80f7-2b3bd92ce69c/BNR+02-2024.pdf?MOD=AJPERES>. El mismo boletín indica que se desarrollará lo atinente al permiso a tiempo parcial, sin que hasta el momento se haya realizado.

⁴⁷ Rodríguez Escanciano, S., “El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 19/2023, p. 71.

⁴⁸ Del mismo modo se ha interpretado por algún tribunal, como la STSJ de Cataluña de 30 de abril 2024, en ese sentido, algunos autores afirman que se está consolidando dicha unidad mínima de disfrute, Moreno Solana, A., “Permisos...”, *op. cit.*, p. 131.

supuestos definidos por los convenios colectivos en momentos en los que pudiese afectar seriamente el funcionamiento empresarial”. La primera razón alegada, como acertadamente ha puntualizado la doctrina científica⁴⁹, tiene una redacción desafortunada, ya que hacer mención a más de dos personas como titulares de un derecho que se concede para el cuidado de hijo natural, adoptado o acogido carece de sentido. Sin embargo, aunque podría tratarse de un error de redacción, ya que quizá el legislador estuviese pensando en el supuesto de que dos o más personas trabajadoras pudiesen solicitarlo en la empresa al mismo tiempo, no podemos aventurar otra interpretación distinta de lo dispuesto en la norma. La segunda causa justificativa se concreta en las causas empresariales que habrían de concretarse en la negociación colectiva, si bien, en ausencia de disposiciones al respecto, no parece descabellado pensar que también podría alterarse por el empresario la fecha concreta⁵⁰, siempre que existiesen causas realmente graves para el funcionamiento de la empresa. Sobre esta posibilidad la doctrina judicial ha adoptado posiciones contrapuestas⁵¹. Es, por tanto, muy necesario que la negociación colectiva incorpore aquellas razones que perjudican seriamente la actividad productiva, siempre con carácter restrictivo ya que el legislador está pensando en circunstancias excepcionales con gran impacto en el correcto funcionamiento de la empresa⁵².

Por último, la denegación de la fecha propuesta precisa, no solo de la alegación por el empresario de las causas que considera procedentes, sino también de una fecha alternativa que se comuniquen por escrito, que no debe perjudicar en exceso los intereses de la persona trabajadora afectada, resolviéndose las discrepancias por la jurisdicción social.

3.2.2. *El permiso de cuidadores o permiso por cuidado de familiares o convivientes*

En lo que respecta al permiso de cuidadores, ya existía en nuestro ordenamiento un permiso retribuido similar destinado a facilitar la atención a familiares de la persona trabajadora, en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisase reposo domiciliario. Sin embargo, la nueva regulación ha supuesto una mejora sustancial tanto de la anterior redacción del ET como de los términos de la Directiva.

Los sujetos que otorgan el derecho son tanto el cónyuge como la pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y familiares consanguíneos de la pareja de hecho y otras personas convivientes

⁴⁹ Rodríguez Escanciano, S., “El régimen...”, *op.cit.*, p. 73.

⁵⁰ *Íbidem*, p. 74.

⁵¹ Moreno Solana, A., “Permisos...” *op.cit.* p. 135-137.

⁵² Rodríguez Escanciano, S., “El régimen...”, *op. cit.*, p. 74

no familiares que pudiesen requerir cuidado efectivo, en línea con lo dispuesto en la Directiva. Esta modificación es significativa porque amplía el alcance para incluir al cónyuge, que no estaba recogido expresamente con anterioridad, así como a la pareja de hecho y sus familiares. Además, se alinea con la interpretación de la Directiva que considera a la “pareja de hecho” como un “familiar” si su unión está legalmente reconocida en el país. Por otro lado, la incorporación de los convivientes no familiares que requieran asistencia viene a dar respuesta a los nuevos modelos de convivencia cada vez más frecuentes en la sociedad.

No obstante, la imprecisa dicción literal del precepto ha ocasionado numerosos problemas interpretativos. Por una parte, en cuanto a los sujetos, podía plantearse la duda respecto de cuáles son las parejas de hecho incluidas, si solo las inscritas o también las *more uxorio*, puesto que las segundas también se encuentran reconocidas en el Derecho español⁵³. Aquí la doctrina lo ha interpretado de distinta forma, alguna extensiva a todas las parejas de hecho, habida cuenta que el precepto no limita el reconocimiento del permiso, como si sucede en el del artículo 37.3.a) ET⁵⁴. Otros autores se manifiestan en sentido contrario, limitándolo exclusivamente a las registradas⁵⁵.

Por otra parte, la norma europea contemplaba un permiso de cinco días laborables al año por trabajador para atender a familiares o convivientes con una enfermedad grave. Este permiso podía distribuirse anualmente por persona o por caso. La normativa nacional, si bien conserva el total de cinco días, elimina la restricción temporal de la Directiva, mejorando el derecho. Así, los días no se limitan a una única concesión anual, sino que se pueden utilizar según las necesidades y sin un límite en el número de veces que se soliciten⁵⁶. Por tanto,

⁵³ De hecho, algunos convenios colectivos (Ccol) también mantienen posturas dispares. Ccol. Grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 186, 4 agosto 2025) art. 24, habla de parejas de hecho inscritas, mientras que el Ccol estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS (BOE 192, 11 agosto 2025) art. 19.1 d) no concreta este aspecto.

⁵⁴ Que concede 15 días naturales por matrimonio o “registro” de pareja de hecho. En ese mismo sentido, Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *Lex Social. Revista De Derechos Sociales*, 13/2023, p. 22. Sola i Monells, X., “Las modificaciones...”, *op. cit.*, p. 11. Ribes Moreno, I., “Parejas de hecho o de derecho avances y desafíos en el derecho del trabajo y de la seguridad social”, en AA.VV. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Guerrero Padrón, T. (dir.), Laborum, 2024, pp. 241-266.

⁵⁵ Aragón Gómez, C., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480/2024, p. 93.

⁵⁶ Así lo ha entendido tanto la doctrina judicial como la científica. En el primer punto, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 7 de marzo de 2025, Rec. 12/2025, ECLI:ES:AN:2025:1024, que excluye una interpretación restrictiva sobre el número de veces que cabe hacer uso del permiso. En el segundo, autores como Sola i Monells, X., “Las modificaciones...”, *op. cit.*, p. 12.

el permiso contribuye significativamente a la conciliación al otorgarse para un abanico de situaciones más extenso. Su cobertura ya no se limita a casos de accidente o enfermedad grave, sino que se extiende a supuestos menos severos, como la hospitalización o cualquier intervención quirúrgica sin ingreso que precise reposo en casa.

Sin embargo, la norma ha perdido una oportunidad de clarificar el carácter de los días de permiso, si son naturales o hábiles, aunque atendiendo a la obligación de transposición habrán de considerarse necesariamente como días de trabajo efectivo⁵⁷. Igualmente, se han planteado dudas respecto del momento de inicio del permiso, si sería el mismo día del hecho causante -intervención, ingreso hospitalario- o podía retrasarse no solo al primer día laborable siguiente, sino más adelante dentro de un plazo dispuesto por la negociación colectiva. En términos generales el disfrute se realizará el mismo día -o el primer día laborable siguiente al del hecho causante-, aunque nada obsta a que el convenio colectivo pueda ajustar su inicio a las necesidades del trabajador, siempre en un plazo determinado⁵⁸.

Otras circunstancias conflictivas han hecho referencia a la duración y la posible extinción anticipada del disfrute en concordancia con la causa que justifica el permiso⁵⁹. En ese sentido, el Tribunal Supremo ha manifestado que, al tratarse de un permiso causal, el permiso por hospitalización “no se extingue con la simple alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica”, ahora bien, “no puede destinarse a holganza, viajes o asuntos propios del trabajador”, sino a la “atención y cuidados del paciente”⁶⁰. El Tribunal también subraya que “la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo”. Por tanto, cabría utilizarlo para todas las gestiones que pudiesen ser necesarias en relación con la causa que lo genera. En cualquier caso, esta interpretación podría plantear problemas acreditativos, ya que sería necesario aportar a la empresa distintos certificados: el que justifique la causa que origina el permiso, y el alta médica o similar. Pese a ello, el precepto se limita a exigir el previo aviso y justificación, por lo que

⁵⁷ Así lo ha interpretado, además, la jurisprudencia. Entre otras, Tribunal Supremo sala de lo social, sentencia de 7 de junio de 2023, núm 414/2023, ECLI:ES:TS:2023:2624. También la doctrina judicial, Audiencia Nacional, sala de lo social, sentencia de 25 de enero de 2024, rec. 275/2023, ECLI:ES:AN:2024:54

⁵⁸ Tribunal Supremo, sala de lo social, sentencia 3 octubre 2023, rec. 239/2021, ECLI:ES:TS:2023:4106

⁵⁹ Abundando en las controversias resueltas judicialmente, Moreno Solana, A., “Permisos...”, *op.cit.*, pp. 109-117.

⁶⁰ Tribunal Supremo, sala de lo social, sentencia 6 de mayo 2025, rec. 104/2023, ECLI:ES:TS:2025:2074

aportar otros documentos relacionados con el hecho y mantenimiento de la causa consideramos que son excesivos⁶¹.

3.2.3. *El permiso por causa de fuerza mayor o motivos familiares urgentes*

El permiso por causa de fuerza mayor consiste en un permiso individual para las personas trabajadoras, por motivos familiares urgentes, circunstancias sobrevenidas relacionadas con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El precepto establece el derecho al disfrute a favor de familiares y personas convivientes, pero no especifica –ni limita⁶²– el alcance del término “familiares”. La doctrina ha interpretado esta indeterminación de forma sistemática, equiparándola a los términos utilizados para el permiso de cuidadores⁶³, un criterio que consideramos acertado.

La atención en este supuesto da derecho a las horas correspondientes a cuatro días por año, con carácter retribuido, aspecto que no se incluía en la Directiva y que resulta más adecuado para reducir las diferencias para el ejercicio de la conciliación. Esto no es óbice para que los convenios colectivos o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aumenten, flexibilicen o maten el permiso. Sin embargo, la redacción del precepto ha llevado a confusión, al disponer literalmente que “sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas (...) conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”. Así, se ocasionó la duda de si había de ser el convenio -o acuerdo- el que determinaría el carácter retribuido o si dicha previsión se refería a la forma de acreditación de la necesidad. Sin embargo, los tribunales han establecido “cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género”⁶⁴, considerando que las horas tendrán carácter retribuido, ya que otra interpretación resultaría contraria “al referido principio de igualdad real”, perpetuando la “brecha laboral de género”. Es evidente que habitualmente son las mujeres las que asumen los cuidados, por ello los tribunales entienden que, si disfrutar del permiso redujese la retribución, sin duda supondría “un desincentivo para que

⁶¹ Aspecto señalado por la doctrina Moreno Solana, A., “Permisos...”, *op. cit.*, p. 117. Esta situación también se puso de manifiesto por la doctrina judicial., sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Zaragoza), de 21 de octubre de 2024, rec. 776/2024.

⁶² Aragón Gómez, C., “La transposición...”, *op.cit.*, pp. 85-110.

⁶³ Sola i Monells, X., “Las modificaciones...”, *op.cit.*, p. 6.

⁶⁴ Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 19/2024 de 13 febrero 2024, Rec. 315/2023, ECLI:ES:AN:2024:497. La sentencia refiere como elemento de apoyo la doctrina del Tribunal Supremo.

los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares”⁶⁵. Por tanto, el permiso retribuido comprende las horas correspondientes a cuatro jornadas laborales al año⁶⁶, que pueden ser fraccionadas, si así se establece por la negociación colectiva. Pero, por otra parte, el precepto no parece limitar el número de ocasiones en el que se podrá acudir a este permiso si existen circunstancias que lo justifiquen, aunque no sean retribuidas, facilitando el cuidado.

Al mismo tiempo, ha de justificarse el motivo que lo justifica y este punto, la forma de acreditación de la denominada “fuerza mayor” reviste cierta complejidad. Estamos ante un doble requisito: la existencia real de ese motivo y la justificación del mismo. En cuanto al primero, son situaciones perentorias, no graves, que ocasionan la necesidad de atención inmediata. Así, cabe enumerar cuestiones cotidianas pero imprevisibles que exigen de una urgente respuesta, desde la ausencia inesperada de la persona encargada del cuidado de menores o mayores, un accidente doméstico o escolar que requiere de la persona encargada del cuidado, enfermedad repentina de familiares para lo que se precisa de atención, las posibilidades son muy numerosas, por lo que este permiso contribuye a resolver problemas puntuales de conciliación familiar. En cuanto al segundo requisito, es decir, como habrá de comunicarse y acreditarse la causa justificativa será determinada en los convenios colectivos de aplicación. En principio, al tratarse de una causa imprevista no cabe preaviso, si bien si es necesaria la comunicación previa que podrá realizarse por los canales usuales, correo electrónico, plataforma de la empresa, o una llamada telefónica. En lo que respecta al segundo requisito, la justificación de la causa ha generado debate. Si bien se podría contemplar la presentación de un justificante médico, esta no es una solución que pueda generalizarse e implica carga burocrática para el sector sanitario⁶⁷. En su lugar, se considera más oportuno simplificar el proceso, supeditándolo a lo establecido en la negociación colectiva o la práctica empresarial. En este sentido, un sector de la doctrina aboga por la declaración responsable como mecanismo de justificación⁶⁸.

⁶⁵ Ut supra.

⁶⁶ Moreno Solana, A., “Permisos...”, *op.cit.*, pp. 121-122.

⁶⁷ Con la dificultad y la carga burocrática que supone, en su caso, para el sistema sanitario. Aspecto que ha sido advertido por algunos profesionales médicos, que sugieren la utilización de otro método acreditativo. <https://www.ampap.es/wp-content/uploads/2023/07/Carta-justificantes-familiares.pdf>

⁶⁸ Moreno Solana, A., “Permisos...”, *op.cit.*, p. 122.

4. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PLANES DE IGUALDAD: UN ANÁLISIS DE LOS ÚLTIMOS CONVENIOS PUBLICADOS

La gestión de la diversidad en la empresa en base a necesidades familiares no parte exclusivamente de lo establecido en la normativa de aplicación, sino que será la negociación colectiva y los planes de igualdad, instrumentos indispensables para la mejora e implementación correcta de la regulación al respecto.

Por otra parte, al igual que los anteriores supone un principio de derecho mínimo necesario, que puede ser mejorado por la autonomía colectiva o individual. De hecho, a partir de la LOI, se establece un deber de negociar medidas de igualdad en todos los convenios colectivos, como una medida transversal⁶⁹. El legislador impulsa “mediante una llamada (...) a la negociación colectiva para que afronte tanto la ordenación de medidas como de planes de igualdad”⁷⁰, lo que se denomina como un “punto neurálgico en la configuración normativa de esta acción promocional”⁷¹. Aunque no constituye uno de los contenidos mínimos dispuestos en el ET para los convenios colectivos, sí existe un deber de negociar. La obligación se materializará en los convenios colectivos de ámbito empresarial, en el marco de dicha negociación, mientras que, en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el mencionado deber de negociar “se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”. La negociación colectiva se conforma de esta manera como el instrumento clave para la gestión de la diversidad en la empresa, para la implementación del principio de igualdad, ordenando y complementando los derechos y obligaciones de las partes en esta materia.

Ahora bien, no podemos olvidar que la LOI establece una obligación clara para todas las empresas de más de 50 trabajadores, obligando a la negociación de planes de igualdad, consistente, como es sabido, en conjunto ordenado de medidas, formuladas tras un diagnóstico de situación, con la finalidad de conseguir en la empresa igualdad de trato y la eliminación de discriminaciones entre mujeres y hombres⁷². Así, el art. 46.2 de la Ley establece que una de las cuestiones

⁶⁹ Molero Marañón, M.L., “El derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género”, en AA.VV. *La negociación colectiva: Balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución, XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2018, p. 98.

⁷⁰ Nieto Rojas, P., *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier, 2025, p. 24.

⁷¹ *Ibidem*.

⁷² Sobre la problemática en las PYMES, Ribes Moreno, M.I., “Company Policies On Equality And Inclusion In Spain: Critical Issues”, *Law and Gender from Intersectionality and Diversity*

que habrán de ser evaluadas será el “ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”⁷³. La Ley dispone que el mencionado diagnóstico habrá de llevarse a cabo en por la Comisión Negociadora, para lo que debe disponer de todos los datos necesarios en relación con las diferentes materias que habrán de incluirse en el plan⁷⁴.

Realmente, en el contenido mínimo de los Planes se incluye el referido ejercicio corresponsable y, a tal efecto, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro⁷⁵, introduce anexos sobre las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. Conforme a lo anterior y en todo caso, la elaboración del diagnóstico habrá de contener:

“a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).”

Por otro lado, también habrá de depositarse una hoja estadística, como se dispone en el anexo II 2.V, de la norma. Esta Hoja estadística incluirá las materias y medidas que han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico

Perspective, Springer, 2025, pendiente de publicación.

⁷³ Aspecto que ya venía reflejado en la redacción original del artículo 46.2 de la LOI que establecía que los planes de igualdad podrían contemplar, entre otras cuestiones” “la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar”. Sobre este tema Esteban Gómez, A., “Conciliación corresponsable y fórmulas de trabajo flexible, nuevo horizonte para los planes de igualdad”, AA.VV., *XLI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Román Vaca, E. (coord.), pp. 515-521 y 526-532.

⁷⁴ Incluyendo además los datos del registro retributivo.

⁷⁵ RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE 272, de 14 octubre.

realizado previo al plan, y si se han incorporado. Entre otros, se hace referencia a “tiempo de trabajo / Medidas de conciliación” y “Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Por último, en lo que respecta al contenido concreto del plan, se dispone en el apartado V sobre ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, seis cuestiones. En primer lugar, si se prevé o existen puestos de trabajo a distancia y, si es así, si se han previsto medidas para evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad; en segundo lugar, si han previsto medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital. En tercer y cuarto lugar se aborda la posible existencia de medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida y/o bolsa horaria o días personales de libre disposición que faciliten la conciliación. Las dos últimas se centran en la posible mejora de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente y si hay medidas concretas que fomenten la corresponsabilidad que, en caso de que se hayan planteado, deben describirse.

Como hemos señalado, nuestro ordenamiento jurídico ha desarrollado un contenido muy apreciable para facilitar la conciliación familiar, siendo conscientes que esta obligación supone para las empresas un coste adicional, ya que la flexibilidad y adaptación de la jornada a iniciativa del trabajador no suele coincidir con los intereses empresariales. Del mismo modo, el completo catálogo de permisos retribuidos supone un elemento que puede ocasionar fricciones con la empresa. La regulación admite la posibilidad de adaptación y mejora a través de la negociación colectiva, aunque en ocasiones esta prerrogativa se utiliza precisamente para dificultar o reducir las medidas de conciliación. El convenio, pues, no solo puede regular con eficacia ordenadora los derechos y obligaciones de las partes, sino también determinar, con mayor claridad, determinados aspectos de las medidas conciliadoras.

Pese a todo, las empresas están comprometiéndose progresivamente con la conciliación familiar habiéndose instituido certificaciones que acreditan esa apuesta, como sucede con los certificados EFR promovidos por la Fundación Másfamilia⁷⁶, y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Con este certificado se da un reconocimiento a aquellas organizaciones que se implican en un modelo de gestión, respetando el equilibrio entre el ámbito familiar y laboral. Se expiden distintos certificados⁷⁷, el modelo EFR 1000-1 para grandes empresas, EFR 1000-2 para pequeñas empresas o el EFR 1000-5 para

⁷⁶ <https://soyefr.org/modelos-de-certificacion/> que se ofrece para empresas, microentidades, educación y municipios.

⁷⁷ AENOR, entre otras, puede realizar un proceso de auditoría que evalúa la conformidad de las circunstancias y clima laboral de las empresas con los requisitos del Modelo EFR <https://www.aenor.com/certificacion/empresas/igualdad-diversidad/empresa-familiarmente-responsable>.

micro entidades⁷⁸. Así, existen modelos por sectores, como el tercer sector o a la educación.

Por otro lado, el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres ha constituido la Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE. El distintivo es un reconocimiento⁷⁹ de la Red, que es un espacio de intercambio de buenas prácticas y *networking* entre las empresas participantes y el Instituto de las Mujeres⁸⁰. Hay una página web que agrupa materiales, contenidos e información para la implementación de la igualdad en la empresa y sobre las actividades, listado y logos de las entidades que forman parte de la Red⁸¹. Se ha habilitado un espacio virtual con un foro en línea para la comunicación interna entre las empresas, contribuyendo a un intercambio que puede facilitar una puesta en práctica efectiva de políticas de igualdad en un sentido amplio. Otra muestra de la importancia que para las empresas ha adquirido la gestión de la conciliación son los Premios Empresa Flexible, que se organizan cada año por CVA en colaboración con el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Estos premios vienen a reconocer prácticas empresariales flexibles y familiarmente responsables que dan solución a la gestión familiar y fomentan la corresponsabilidad.

Ahora bien, cuando se intentan localizar sus instrumentos colectivos, nos encontramos con ciertos problemas, no todas las empresas tienen convenio propio, por lo que parece probable que sus prácticas se deriven de acuerdos internos o sus planes de igualdad. Sin embargo, atendiendo a los últimos datos estadísticos sobre negociación colectiva, en lo atinente a cláusulas relacionadas con la conciliación observamos lo siguiente:

⁷⁸ Se trata de un impulso inicial, incluye a empresas de hasta 30 empleados, con prácticas responsables, que implanten al menos 6 medidas que cubran el 75% de las Políticas definidas por la Fundación. Empresas que no superan 250 trabajadores ni 100.000.000 € de facturación.

⁷⁹ Regulado en el RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (BOE 265, de 3 de noviembre), modificado mediante RD 333/2023, de 3 de mayo, (BOE 118, de 18 de mayo).

⁸⁰ Vid. documento de bienvenida a la Red DIE https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Bienvenida_a_RED_DIE_marzo_2025_v2.pdf

⁸¹ <https://www.igualdadenlaempresa.es/>

TIPOS DE CLÁUSULAS	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En % (1)	Valores absolutos	En % (1)
TOTAL	1.391	100,00	3.555.197	100,00
JORNADA LABORAL				
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	676	48,60	2.199.352	61,86
Adaptación de jornada	514	36,95	1.728.702	48,62
Reducción de jornada	453	32,57	1.765.258	49,65
Permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente	875	62,90	2.110.835	59,37
Duración de los permisos	760	54,64	1.870.908	52,62
Inclusión de nuevos permisos	691	49,68	1.907.364	53,65
Medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente	301	21,64	1.051.071	29,56
Acumulación de la lactancia en jornadas completas	804	57,80	2.825.734	79,48

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos anuales⁸²

Es decir, que la medida más generalizada es la mejora de los permisos existentes y la acumulación de la lactancia en jornadas completas. Sin embargo, otras cuestiones como la adaptación y la reducción de jornada son, con mucho, junto con mejora de las excedencias las que menos se incorporan en la negociación, quizá en el primer caso por el coste organizativo que pueden suponer y, en el segundo, para limitar el período de suspensión y su derecho al reingreso. Sin embargo, aunque no vamos a analizar los planes de igualdad, hemos considerado oportuno revisar una pequeña muestra de los últimos convenios colectivos publicados en el BOE, en concreto, en los números que comprenden desde el 16 de julio al 30 de agosto 2025, no incluidos en la estadística, a fin de valorar si incorporan propuestas relevantes y evaluar su efectividad.

En principio, en el análisis se observa que las empresas aún están lejos de flexibilizar la jornada, manteniendo el presentismo y una cierta rigidez, ya que

⁸² https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm#. Datos anuales 2024 provisionales, avance, registrados hasta 20 de junio 2025.

en los convenios esta fórmula suele limitarse a la posibilidad de entrar o salir con un margen de tiempo de una, dos o dos horas y media⁸³, o mediante horquillas de entrada y salida⁸⁴, modulándose en torno a los horarios de verano e invierno, así como, refiriendo particularidades en la jornada de los viernes, más reducida⁸⁵, aunque siempre sometidos a las necesidades del servicio o las funciones de las personas trabajadoras y recuperable al principio o al final de la jornada. Algunos instrumentos colectivos refieren la adaptación de la jornada estival, cuando exista jornada intensiva, al período escolar no lectivo, si se tienen hijos escolarizados, ajustando y recuperando las horas no trabajadas, de nuevo condicionándolo a necesidades empresariales y priorizando o limitando la flexibilidad a través del teletrabajo⁸⁶. No son frecuentes los convenios que incluyen un procedimiento detallado, sino que suelen reproducir lo dispuesto en la normativa⁸⁷, lo que contrasta con el exhaustivo detalle de las cláusulas que permiten la exigencia de flexibilidad en aras de la organización empresarial⁸⁸. Aisladamente, uno de los convenios analizados hace mención de la posibilidad de adaptación y distribución de la jornada por conciliación, sin olvidar los requerimientos productivos. Para ello, dispone que se podrán concretar las franjas horarias, que pueden variar

⁸³ Con flexibilidad de una hora, Ccol. Marítima Davila S.A. y sociedades vinculadas 2025-2029 (BOE 185, 2 agosto 2025, art. 24. Ccol. Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE 208, 29 agosto 2025), Art. 18.1.2. Ccol personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (BOE 178, 25 julio 2025) art 43.3. En dos horas Ccol. Provivienda (BOE 178, 25 julio 2025), art. 23. Dos horas y media Ccol Grupo AENA (BOE 182, 30 julio 2025) art. 74.2

⁸⁴ Ccol Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 190, 6 agosto 2025), art. 32.2 aunque solo para los grupos I, II y III. Ccol. Evolutio Cloud Enabler, SAU art. 18.1.2 y 18.1.3.

⁸⁵ Similares a la descrita en el Ccol. Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 190, 6 agosto 2025) art. 20 En invierno, la jornada será de 8:00 a 17:00 horas, con pausa de una hora para comida; a título individual podrá entrarse entre 8:00 y 9:00 horas y salir entre 17:00 y 18:00 horas, con pausa de una hora para comida. La jornada de los viernes será de 8:00 a 15:00 horas Adicionalmente, a título individual, de lunes a jueves podrá entrarse entre las 7:00 y 8:00 horas y salir entre las 16:00 y 17:00 horas o entre las 9:00 y las 9:30 horas y salir entre las 18:00 y las 18:30 horas y, también a título individual, los viernes podrá entrarse entre 7:00 y 8:00 horas para salir entre 14:00 y 15:00 horas, debiendo en todo caso solicitarse al mánager y concediéndose, siempre y cuando, no existan inconvenientes para el servicio o la producción. En verano, la jornada será de lunes a jueves, de 8:00 a 15:00 horas, y los viernes de 8:00 a 14:00 horas; a título individual podrá entrarse, de lunes a jueves, entre 7:00 y 8:00 horas para salir entre 14:00 y 15:00 horas y los viernes la jornada podrá ser entre 7:00 y 8:00 horas con salida entre 13:00 y 14:00 horas, debiendo en todo caso solicitarse al mánager y concediéndose, siempre y cuando, no existan inconvenientes para el servicio o la producción.

⁸⁶ Ccol. Vestas Eólica S.A.U. (BOE 190, 6 agosto 2025), art. 23, Ccol. Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU. art. 34.3.

⁸⁷ Ccol. SafetyKleen España, SA (BOE 179, 26 julio 2025), art. 43b).

⁸⁸ Entre otros, Ccol. Azul Handling Spain Limited (BOE 185, 2 agosto 2025), arts. 31-36; Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 208, 29 agosto 2025) y Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente) (BOE 198, 18 agosto 2025) art. 28.

según el servicio, e incluso límites máximos de disponibilidad. En este caso se formula un procedimiento similar al establecido en el artículo 34.8 ET pero dando traslado y participación a los representantes de los trabajadores⁸⁹.

Aunque el permiso parental específico solo aparece en cuatro de los convenios consultados en dos de ellos cuenta con una redacción muy exhaustiva. En este sentido se podrá disfrutar “por semanas naturales completas (lunes a domingo), con cotización a la seguridad social por semana completa, de lunes a domingo, salvo que por disposición reglamentaria se disponga otra aplicación”. Puede disfrutarse a tiempo completo o parcial, en este último caso no tendrá una duración superior a 8 semanas. Como justificante de parentesco se exige fotocopia acreditativa del libro de familia, salvo que esta persona conste en la Declaración Anual de Datos familiares para IRPF. El preaviso será de diez días laborales salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa, si bien no detalla estas últimas. A este respecto, la concesión de este permiso no retribuido podrá aplazarse cuando en el período de disfrute solicitado haya un porcentaje de ausencias en el departamento/área al que pertenece el trabajador del 10 % o más de su plantilla, hasta la siguiente semana natural en la que el porcentaje de ausencias previsto quede por debajo del indicado⁹⁰. También un convenio señala el permiso parental como causa de suspensión, pero sin más detalle⁹¹. Igualmente, figura en un convenio colectivo un permiso parental, con la misma redacción que se establece en el ET e incluyendo la mención a dos o más sujetos que pueden solicitarlo por el mismo causante, aspecto que no acabamos de comprender, y además le concede carácter retribuido⁹². Se prevén otras modalidades de suspensiones no retribuidas como un permiso especial de hasta tres meses sin detallar su finalidad, pero que figura relacionado dentro del capítulo sobre protección del nacimiento y cuidado del menor⁹³, otros instrumentos colectivos establecen permisos no retribuido de uno a tres meses, por causa de enfermedad y atenciones derivadas⁹⁴ y otro de hasta cuatro meses al año, sin causa concreta, pero que requiere de una antigüedad de 2

⁸⁹ Ccol. Ccol. estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. (BOE 190, 6 agosto 2025) art. 28 bis.

⁹⁰ Anexo IV Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca), y anexo IV. Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente).

⁹¹ Ccol. Grupo AENA, art. 103.o.

⁹² Ccol. personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria art. 53 s), que habrá de solicitarse con 10 días de preaviso.

⁹³ Ccol. SafetyKleen España, SA art. 42. En otros se habla de excedencias especiales, ajenas a cuestiones conciliadoras art. 42 Ccol. Azul Handling Spain Limited,

⁹⁴ Ccol. del grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU Art. 47

años como mínimo para disfrutarla⁹⁵. También hay otros permisos no retribuidos más reducidos de tres días de duración⁹⁶. En la misma línea se establecen bolsas de horas que se aumentan en caso de familias monoparentales⁹⁷ y otras modalidades de licencias no retribuidas con objetivos y razones diversas.

El permiso de cuidadores suele recogerse en los convenios con la misma duración que el ET establece⁹⁸, si bien algunos aumentan los días en función del lugar de residencia de la persona a la que se atiende e incorporan un procedimiento regulado⁹⁹. Dentro de estos últimos, el más completo hace referencia a diversas cuestiones¹⁰⁰, estableciendo un preaviso que será de 5 días laborales. Ahora bien, detalla los justificantes: un documento médico oficial que recoja fechas y número de días estimado del hecho que lo ocasiona, fecha de inicio y fecha de fin. Como se apuntó en el permiso parental, habrá de aportarse certificación de parentesco excepto si consta ya en su Declaración Anual de situación familiar (Ej.: Libro de familia, registro pareja de hecho, etc...). Y en supuestos de convivientes certificado de empadronamiento. Igualmente se prevé una declaración responsable del empleado de asunción del cuidado efectivo que habrá de cumplimentarse en el formulario oficial de la empresa o plataforma interna. Podrá hacerse uso del permiso en días posteriores al del inicio del motivo que lo justifica, en tanto en cuanto la causa, o motivo que lo originó, subsista. El convenio también identifica a estos efectos el término hospitalización (ingreso en un hospital que suponga al menos pasar una noche o tener cama asignada, descartando el pasar menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para hacer pruebas diagnósticas o terapéuticas)¹⁰¹ y el de reposo domiciliario (es decir, el prescrito en el parte de alta). Ahora bien, cuando la prescripción facultativa indica “reposo relativo” se matiza que el permiso únicamente será el día de la intervención. Otros convenios

⁹⁵ Ccol. grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas Art. 27.

⁹⁶ Ccol nacional para el sector de Auto-Taxis (BOE 198, 18 agosto 2025) art. 33 ñ).

⁹⁷ Ccol. estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, art. 27.j

⁹⁸ Ccol. Vestas Eólica S.A.U. art. 29f. Ccol. SafetyKleen España, SA art. 31.2

⁹⁹ Ccol. Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU. Art. 72.1 d, 72.2 y 3.

¹⁰⁰ Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) y Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente). Anexo IV, punto 4.

¹⁰¹ Ccol. industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (BOE 208, 29 agosto 2025) Art. 15.2., clarifica el término hospitalización, como el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

permiten el fraccionamiento¹⁰², el disfrute en manera discontinua¹⁰³ e incluso dando un amplio margen¹⁰⁴, al igual que es frecuente referir la fecha de inicio del cómputo que en supuestos de que el día de hecho fuese laborable comenzaría el día laborable siguiente¹⁰⁵. Uno de ellos añade a este permiso otro adicional puesto que, durante la hospitalización del familiar, la persona trabajadora tiene derecho además a una licencia retribuida cuando coincidan las horas de visita hospitalaria dentro del horario laboral¹⁰⁶. Un instrumento colectivo hace mención de que en aquel supuesto de que dos o más trabajadores lo solicitasen simultáneamente por el mismo causante, cabría diferir los días para prestar mejor atención a la persona convaleciente¹⁰⁷. Otros mantienen la misma redacción del ET¹⁰⁸, algunos limitan el disfrute hasta el alta médica¹⁰⁹, incluso un convenio no hace referencia expresa a estas licencias retribuidas¹¹⁰.

El permiso por fuerza mayor o motivos familiares urgentes suele verse reflejado en la negociación, ciertos instrumentos colectivos incluyen un número de horas anuales, 31 o 32 horas como equivalentes a cuatro días laborables¹¹¹, otro incluye 72 horas anuales¹¹² o lo incrementan en un día natural más¹¹³, siempre

¹⁰² Ccol. Provivienda art. 27.2, cuya redacción es muy interesante al permitir retrasar el disfrute de forma fraccionada, incluyendo la posibilidad de descontar algunos días de vacaciones. Ccol. Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. art. 23.2.

¹⁰³ Ccol. estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, art. 27.1c.; Ccol. grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas art. 26.4

¹⁰⁴ Ccol Azul Handling Spain Limited establece en su art. 39.2 que en caso de “enfermedad grave u hospitalización. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave u hospitalización del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho”. Ccol. Grupo AENA refiere que podrá disfrutarse “de forma no consecutiva, dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho causante y siempre que se acredite que subsiste el mismo”, art. 99.1c.

¹⁰⁵ Entre otros, Ccol. Evolutio Cloud enabler, art. 32. Ccol. Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. art. 23.15.

¹⁰⁶ Ccol. Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU. art. 23.3.

¹⁰⁷ Ccol. Grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU art. 46.I.b

¹⁰⁸ Ccol. Vestas eólica art. 29f., Ccol nacional para el sector de Auto-Taxis art. 33b).

¹⁰⁹ Ccol. estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS art. 19.1d).

¹¹⁰ De hecho, el Ccol de Evolutio cloud enabler solo reconduce estos permisos del art. 37 ET aunque incorpora algún permiso particular y un protocolo de la igualdad de las personas LGTBIQ+ y para la prevención y actuación frente al acoso.

¹¹¹ El Ccol. de Provivienda, art. 28.7, incluye 31 horas. Con 4 días por año figuran el Ccol. Azul Handling Spain Limited, art. 39.11; 4 días o 32 horas Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente) y SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca). Anexo IV, 4.a

¹¹² Ccol. Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU. Art. 72.1h.

¹¹³ Ccol. estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS art. 19.1m) que establece 5 días.

mencionando la necesidad de justificación. Hay convenios que reproducen el contenido del ET sin añadir ninguna precisión¹¹⁴, mientras que otros reconducen a la negociación colectiva empresarial posibles términos del disfrute¹¹⁵. Podemos destacar lo establecido en los dos convenios del mismo grupo de empresas anteriormente referidos, ya que en su anexo reflejan todos los requerimientos, el motivo, días y criterios de uso del permiso, es decir, la acreditación, duración y preaviso, si bien acomodándose a causas relacionadas con la salud e ignorando otras circunstancias urgentes que podrían justificarlos¹¹⁶. Según este convenio el supuesto incluye la asistencia acreditada en urgencias hospitalarias o ambulatorias y el ingreso directo o llamadas por ingreso en dichas situaciones, tomando como justificantes aquel documento que acredite la fuerza mayor y la urgencia, con inclusión de las fechas y horas o la existencia de enfermedad o accidente del familiar. Otras certificaciones sobre el parentesco o convivencia serán iguales a las anteriormente señaladas en el permiso de cuidadores, así como, la cumplimiento de la declaración responsable sobre esta necesidad, pudiendo disfrutar el permiso por horas o por días enteros. Las personas trabajadoras que no estén a jornada completa tendrán las horas en proporción su jornada ordinaria realmente contratada primero o a la jornada. Salvo ese instrumento colectivo los demás estudiados señalan la necesidad de justificación, pero no se identifica con claridad cómo habrá de hacerse, algunos hacen referencia a justificación documental o inclusión de las solicitudes en herramientas internas de gestión como la señalada con anterioridad¹¹⁷.

Finalmente, es preciso mencionar que los convenios incorporan otras cláusulas sobre permisos retribuidos y licencias no retribuidas, Sin embargo, generalmente, y sin querer ser exhaustivos, se amplían los permisos retribuidos no solo en el número de días como hemos apuntado, sino también en los supuestos concernidos, muchos de ellos relacionados con la conciliación¹¹⁸, entre otros,

¹¹⁴ Solo reproduciendo el ET Ccol. Vestas Eólica S.A.U. art. 29l, Ccol. estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, art. 27.i; Ccol. Azul Handling Spain Limited, sucursal en España art. 39.2.11; Ccol. Grupo AENA art. 100; Ccol. Grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU diciendo que deberá aportar justificación. 46.I.i, Ccol. grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas art. 26.14, Ccol. industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos Art. 15.13. Ccol. Evolutio Cloud Enabler, SAU solo menciona que se disfrutarán los permisos del art. 37 ET en el art. 32.

¹¹⁵ Ccol nacional para el sector de Auto-Taxis art. 33o).

¹¹⁶ Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca), y Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente), anexo IV.

¹¹⁷ También Ccol. estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS art. 19.5 refiere el portal del empleado para comunicar las ausencias.

¹¹⁸ Muy ilustrativo y con gran detalle el anexo IV del Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca), y el de (Servicio BSH al Cliente).

celebración de matrimonio o constitución de pareja de hecho de familiares¹¹⁹, tutorías escolares, consultas médicas de hijos o familiares¹²⁰, o por causa de enfermedad¹²¹, o incluso relacionadas con los exesposos, técnicas de reproducción asistida¹²², entierro o cremación¹²³. Otros añaden días de asuntos propios sin justificar¹²⁴. Sin embargo, de la misma manera se incorporan supuestos similares, pero sin retribución, como sucede en caso de consultas médicas o tratamientos de fertilidad¹²⁵. En definitiva, la casuística es frecuente y muy variada.

5. BREVES CONCLUSIONES

Sin duda alguna la gestión en la empresa de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares introduce una diversidad que impacta en las organizaciones. Cada vez con mayor frecuencia los empleados solicitan, y necesitan, medidas que permitan compaginar sus labores profesionales con las de cuidado. En este sentido, parece que se está produciendo un importante cambio de enfoque en la cultura empresarial ya que la integración de la corresponsabilidad en la empresa supone un instrumento de responsabilidad social especialmente valorado por la sociedad y los clientes.

A tal efecto, hemos de subrayar que el catálogo legislativo se ha incrementado de forma muy positiva, aunque quedan cuestiones pendientes. La norma recoge no solo licencias y suspensiones, sino también la posibilidad de flexibilizar y reordenar el tiempo de trabajo, si bien las empresas se muestran reticentes a introducir esta última posibilidad. Es cierto que no todas las organizaciones permiten una disposición flexible de la jornada, pero no es menos cierto que se mantiene en términos generales un presentismo y una rigidez excesiva en el tiempo de trabajo, limitando la flexibilidad a los horarios de entrada y salida. Sería conveniente realizar una profunda reflexión adecuada a las necesidades empresariales reales y formular propuestas creativas teniendo en consideración que las personas desean compaginar labores familiares y profesionales.

Pese a ello, sobre este punto, hemos de destacar que la negociación colectiva está haciendo un esfuerzo para incorporar contenidos en esa dirección, aunque, en muchos casos, tienen carácter programático, sin dar soluciones que se acomoden a la organización empresarial y las necesidades de cuidado. Por ello, sería conveniente que los sujetos negociadores se replantearan las técnicas negociadoras y,

¹¹⁹ Ccol. Provivienda y SafetyKleen España, SA art. 31.5.

¹²⁰ Ccol nacional para el sector de Auto-Taxis art. 33 j.

¹²¹ Ccol nacional para el sector de Auto-Taxis art. 33 k.

¹²² Ccol. SafetyKleen España, SA art. 41.

¹²³ Ccol. SafetyKleen España, SA art. 31.4.

¹²⁴ 2 días en el caso del Ccol nacional para el sector de Auto-Taxis art. 33 n.

¹²⁵ Ccol del grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU art. 47.

con carácter previo, adquiriesen formación en clave de corresponsabilidad y con una óptica de igualdad.

Pero, por otra parte, se precisa un decidido empuje de los poderes públicos, habida cuenta del cada vez mayor envejecimiento de la sociedad y la preocupante reducción de la natalidad. Así, sería muy positivo desarrollar políticas que contribuyan a ese cuidado, coadyuvando a la atención de menores y mayores, dotando de facilidades para ello, horarios escolares, centros de día, atención domiciliaria, etc., permitiendo a las personas trabajadoras atender sus responsabilidades familiares y laborales.