

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y  
LABORAL**



ALUMNA: PAULA FERNÁNDEZ ZAMORANO

TUTORA: ANA MERINO ESCUDERO

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

## RESUMEN

La conciliación busca facilitar a todos los trabajadores, hombres y mujeres, el ejercicio de sus derechos al cuidado de los miembros de la familia, al desarrollo personal, a la educación, al disfrute del ocio y el tiempo libre, manteniendo al mismo tiempo una carrera profesional plena. La conciliación laboral y familiar, hoy en día, se ha vuelto un tema de actualidad. Encontrar un equilibrio entre la vida familiar y personal con la vida profesional es complicado, a pesar de los avances en la normativa y en las medidas de conciliación. No deja de ser una cuestión relevante por el gran impacto que ésta puede tener en la salud y bienestar de los trabajadores. Se hace hincapié en la salud, porque un mal equilibrio entre lo personal y lo laboral, puede acabar en una enfermedad, ya sea física o mental.

## OBJETIVO

El principal objetivo de este TFG es estudiar y analizar los diversos aspectos relativos a la conciliación laboral, familiar y personal. A través de este trabajo se da a conocer la normativa, los derechos que otorga la conciliación, las posibles medidas a implantar por las empresas y los beneficios a corto plazo que genera la conciliación.

## METODOLOGIA

Para la realización de este trabajo se ha optado por analizar los diversos aspectos de la conciliación laboral y familiar: a través de una revisión bibliográfica de diferentes manuales, artículos, sentencias, así como, del análisis de las diferentes leyes sobre la conciliación.

## PALABRAS CLAVE

Conciliación laboral ▪ Normativa ▪ Familiar ▪ Igualdad ▪ Derechos ▪ Tiempo de trabajo.



## INDICE

1.INTRODUCCIÓN .....	5
2. NORMATIVA DE LA CONCILIACION.....	7
2.1 NORMATIVA OIT .....	8
2.2 NORMATIVA EUROPEA.....	9
2.3 NORMATIVA ESTATAL .....	11
3. DERECHOS QUE OTORGA LA CONCILIACIÓN LABORAL: .....	15
3.1.PERMISOS RETRIBUIDOS .....	15
3.1.1. VACACIONES.....	16
3.2.3. PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD .....	16
3.1.3. LACTANCIA .....	22
3.2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS:.....	26
3.2.1.EXCEDENCIAS.....	26
3.2.2.REDUCCIÓN DE JORNADA .....	30
4. POLITICAS DE CONCIALIACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS.....	34
5. BENEFICIOS DE IMPLANTAR POLTICAS DE CONCILIACIÓN .....	40
6.CONCLUSIONES .....	43
7.BIBLIOGRAFIA .....	46

## 1.INTRODUCCIÓN

La Real Academia Española define la conciliación de la vida laboral y familiar como *“Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”*<sup>1</sup>

La familia y el trabajo son dos ámbitos imprescindibles en la vida de un individuo. Una persona *nace* en una familia, *crece* con ella y, posteriormente *crea una familia*. Tanto hombres como mujeres son seres sociables y necesitan del otro para vivir. También en el ámbito laboral es necesario proporcionar a los individuos unos ingresos para bienes fundamentales, y para otros elementos no esenciales. El trabajo no sólo aporta al individuo una base económica, sino también puede obtener un crecimiento de sus potenciales, formación y educación.

Sin embargo, en la actualidad, parece haber un desequilibrio significativo entre las esferas laboral y familiar. Las situaciones laborales demandan tiempo y las exigencias del trabajo entran en conflicto con las responsabilidades que requiere la familia, lo que hace que la gran mayoría de

---

<sup>1</sup> Real Academia Española (Ed.). (2005). conciliar. En Diccionario panhispánico de dudas 2005. <https://www.rae.es/dpd/conciliar>

las personas trabajadoras no estén del todo satisfechas con la forma en que combinan las dos responsabilidades.<sup>2</sup>

La conciliación de la vida familiar con la laboral es un fenómeno que se ha vuelto cada vez más importante en Europa y España. Siendo un tema relativamente reciente, sus inicios se remontan a los comienzos de la sociedad industrial, cuando se comenzaron a separar el lugar de trabajo y el hogar. La configuración actual de la familia y el trabajo es fruto de los cambios sociales: el detonante fue la Revolución Industrial<sup>3</sup>

En España, en la década de los 70, surgieron las primeras demandas para conciliar la vida familiar con la laboral; en los años 80, se comenzó a romper el modelo tradicional de familia en el que siendo el hombre el principal sostén económico, trabaja fuera de casa, a tiempo completo, y la mujer se dedicaba en exclusiva al trabajo doméstico familiar.

La entrada masiva de mujeres al mercado laboral comportó la necesidad de un reajuste en los roles familiares, y de una mayor implicación de los poderes públicos, para poder facilitar que parejas con -doble ingreso- puedan también hacerse cargo de los familiares dependientes junto con las tareas domésticas.

A partir de la década de los 90, se inició la implementación de políticas destinadas a la conciliación laboral y familiar, con la entrada en vigor de Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Esta ley tiene como objetivo generar condiciones

---

<sup>2</sup> MARTINEZ CONDE, C. M. (2015). La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades. pp21

<sup>3</sup> MARTINEZ CONDE, C. M. (2015). La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades. pp26  
[https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde\\_CarmenMaria\\_TD\\_2015.pdf?sequence=4](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde_CarmenMaria_TD_2015.pdf?sequence=4)

favorables para los permisos de maternidad y paternidad, sin afectar las oportunidades laborales ni las condiciones de trabajo de los empleados.

En la mayoría de las organizaciones en España, el modelo laboral sigue enfatizando la presencialidad y la disponibilidad prolongada en el lugar de trabajo. Aunque existen políticas de conciliación implementadas por el Gobierno y las Comunidades Autónomas, éstas se encuentran en una fase incipiente en comparación con otros países europeos.

A pesar de la rápida incorporación de las mujeres al mercado laboral en España, no se han producido cambios estructurales a nivel de políticas públicas, laborales, económicas y empresariales el ámbito doméstico. Varios estudios muestran las dificultades que los trabajadores, especialmente las mujeres, tienen para conciliar su vida laboral y familiar. Por lo tanto, es esencial implementar políticas efectivas en estos ámbitos para lograr una conciliación efectiva de la vida laboral y familiar.<sup>4</sup>

## **2. NORMATIVA DE LA CONCILIACION**

Existen múltiples textos constitucionales que incluyen los derechos específicamente relacionados con la conciliación; desde los tratados internacionales ratificados por España, pasando por las Naciones Unidas con el “Programa de Familia de Naciones Unidas”, y, en el ámbito comunitario a través de la transposición de Directivas. En España, entre los diversos preceptos que hacen referencia a la protección de la familia en materia de conciliación, de forma directa e indirecta, lo recogen los art. 14 y 39 de nuestra Constitución.

---

<sup>4</sup> SANCHEZ, C. P., & MOZO, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, (15), pp61.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2965571>

En resumen, la transposición a la legislación española de la amplia normativa, internacional y comunitaria se lleva a cabo a través de dos grandes normas que desarrollaré en este trabajo: Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y, la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con la aprobación de estas leyes, se introducen variadas modificaciones en preceptos del Estatuto de los Trabajadores; principalmente, resultan objeto de estudio, los artículos 37,38,45 y 46.

Todas ellas, normas internacionales, supranacionales y nacionales forman un consolidado manto para la consecución de la igualdad de la familia y mundo profesional.

## 2.1 NORMATIVA OIT

Las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar son fundamentales para avanzar hacia la igualdad de género y el trabajo decente. El Convenio 156 de la OIT sobre la responsabilidad de los trabajadores hacia la familia considera que la igualdad de oportunidades es un objetivo común de todas las medidas de conciliación, y brinda orientación política para su desarrollo.<sup>5</sup>

El Convenio 156 reconoce que el cuidado de los hijos y otros miembros de la familia puede dificultar que, tanto hombres como mujeres, se formen, incorporen y progresen en la actividad

---

<sup>5</sup> Subregional, O., El, P., & Sur, C. (s/f). *Notas OIT / Trabajofamilia / 2*. Ilo.org., de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_189331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189331.pdf)



laboral. Como resultado, la norma fortalece la capacidad de los trabajadores para ejercer un empleo libre de discriminación y, en la mayor medida posible, sin interferir en su vida personal.<sup>6</sup>

## 2.2 NORMATIVA EUROPEA

Las primeras menciones al campo de la conciliación dentro de la Unión Europea están conectadas con el surgimiento del principio “*antidiscriminatorio*” vinculado, a su vez, al inicio mismo de la UE.

El principio de prohibición de la discriminación salarial, basada en el sexo, fue establecido por el Tratado de Roma de la Comunidad Europea en 1957. En él se dispone que «cada estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución, entre trabajadores y trabajadoras, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».<sup>7</sup>

En 1975, el Consejo de la Comunidad Europea emitió la Directiva 75/177/CEE, del 10 de febrero de 1975, dentro de un programa de acción social al amparo del artículo 119 de la Convención de Roma. Los Estados miembros se refieren a la aplicación del principio de reparto, independientemente de si el empleado es hombre o mujer. Esta disposición declara la igualdad retributiva y garantiza que la igualdad de remuneración sea efectiva.

Otro momento relevante fue la aprobación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de 1997; incluía la prohibición de nuevas causas discriminatorias basadas en el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En su artículo 3.2 impuso que todas las políticas y acciones comunitarias tuvieran como objetivo la igualdad de oportunidades,

---

<sup>6</sup> ¿Qué es el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares? Entrevista a Laura Addati de la OIT. (2021). [https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS\\_832696/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_832696/lang-es/index.htm)

<sup>7</sup> Artículo 119 del Tratado de Roma: (“BOE.es - Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de ...”)

estableciendo en el artículo 13 la competencia al Consejo para adoptar medidas contra la discriminación.<sup>8</sup>

Actualmente, la protección antidiscriminatoria por razón de género en relación a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, entre los hombres y mujeres, en *asuntos de empleo*, queda recogida en el artículo 157 del TFU<sup>9</sup>. Éste ha sido desarrollado por la Directiva (2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006), en relación a la aplicación del principio de igualdad, *en asuntos de empleo y ocupación* para hombres y mujeres.

Los pilares en los que la UE ha desarrollado un marco contra la discriminación por razón de género son:

1.º) La discriminación indirecta.

2.º) La maternidad, permisos parentales y conciliación —los cuales, a su vez, encuentran su fundamentación en el Artículo 151, párrafo 1.º del TFUE.

3.º) El requisito profesional esencial y determinante.

4.º) El marco de garantías para la tutela antidiscriminatoria.

El Marco Comunitario se completa con la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>10</sup>, promulgada solemnemente por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea. En ella se incluían, sin valor jurídico vinculante, derechos tanto de las

---

<sup>8</sup> Calle, I. M. (2015). "La conciliación laboral, personal y familiar; Análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y Nacional." ("La conciliación laboral, personal y familiar; análisis ... - Dialnet") Revista jurídica de Castilla y León, 36 pp 9 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5335543>

<sup>9</sup> Artículo 157 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea

<sup>10</sup> CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. (2010). En *Tratado de Lisboa* (pp. 349–372). Marcial Pons, ediciones jurídicas y sociales.

personas, en sí mismas, como de los trabajadores, vinculado a lo establecido en el artículo 23 de la CDF, que hace referencia al principio de igualdad entre hombres y mujeres y por tanto a la prohibición de discriminación por razón de género, o los ordenados en el artículo 33 con la finalidad de poder conciliar su vida familiar y profesional, donde el apartado 1.º referido a la garantía de «protección de la familia en los planos jurídico, económico y social», se basa en el Artículo 16 de la Carta Social Europea.

El Art. 33 .2 de la CDF, se inspira al mismo tiempo en el art. 8,2 “*la protección de la maternidad*” de la Carta Social Europea, así como, en el artículo 27, “*derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato*”, de la Carta Social Europea. Este apartado indica que los derechos instrumentales para lograr la conciliación se otorgan indirectamente, es decir, se reconocen derechos a “*la protección contra despidos*” causados por la maternidad, a un permiso remunerado por maternidad o a un permiso parental con motivo del nacimiento o de adopción de un niño, «con el fin de poder conciliar la vida familiar y profesional». <sup>11</sup>

### 2.3 NORMATIVA ESTATAL

La normativa laboral ha ido avanzado en base a las nuevas circunstancias familiares, personales de los trabajadores, además de las condiciones de trabajo. En los últimos años en España se ha producido una gran **evolución** debido principalmente a las exigencias de la Unión Europea.

---

<sup>11</sup> CALLE, I. M. (2015). "La conciliación laboral, personal y familiar; Análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y Nacional." ("La conciliación laboral, personal y familiar; análisis ... - Dialnet") Revista jurídica de Castilla y León, 36. pp36  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5335543>

La norma suprema es la Constitución Española; concretamente el derecho a la conciliación se fundamenta en los artículos 14 y 39.

El artículo 14 C.E declara que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”* Vinculado al anterior, el artículo 39 C.E constata lo siguiente:

- 1.º Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
- 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*
- 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en los que legalmente proceda.*
- 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.”*

La primera norma en abordar una regulación de los derechos de conciliación es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, (BOE núm.266, de 6 de noviembre de 1999), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. Introdujo mejoras en relación con los permisos de lactancia, a la reducción de la jornada por motivos legales, a la excedencia para el cuidado de familiares, así como, la inclusión de los permisos familiares por enfermedad o accidente. Esta ley reconoce normas que fomentan la corresponsabilidad, como la regla de no despedir a alguien por ejercer su derecho a la conciliación o, el requisito de que este derecho se ejerza voluntariamente.

Esta ley, busca un equilibrio para crear condiciones favorables para los permisos de maternidad y paternidad, sin poner en peligro las oportunidades de empleo, las condiciones de trabajo y, las oportunidades para que las mujeres ocupen cargos de especial responsabilidad. Al mismo tiempo, este decreto favorece la participación de los hombres en el cuidado de los hijos.<sup>12</sup>

Es el 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, el que presta atención en constante proceso de adaptación y mejora continua, de la diferente normativa sobre permisos, excedencia, reducciones de jornada y otras medidas relacionadas con la conciliación laboral y familiar. Este Real Decreto se ve modificado constantemente por las diferentes leyes en materia laboral e igualdad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluye disposiciones como el Art. 26 que establece la obligación al empresario a realizar una evaluación de los riesgos a los puestos de trabajo con circunstancias especiales además debe adaptar las condiciones y jornada de trabajo a esta situación, o bien, si es incompatible adaptarlo, trasladar a la trabajadora a un puesto de trabajo compatible con su estado.<sup>13</sup>

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres modifica disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De esta manera, fomenta “*la corresponsabilidad*” en la asunción de obligaciones familiares, y, reconoce la conciliación como un derecho de los

---

<sup>12</sup> RODRIGUEZ GONZÁLEZ, S. (2011). Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes de su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE. [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2377/AFD\\_28\\_%282011%29\\_01.pdf?sequence=5](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2377/AFD_28_%282011%29_01.pdf?sequence=5)

<sup>13</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., & BAJO GARCIA, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, nº 8 (dic. 2006); pp. 135 [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1185/1/Feminismos\\_8\\_9.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1185/1/Feminismos_8_9.pdf)

trabajadores, sentando las bases del permiso de paternidad. Asimismo, establece la obligación de integrar entidades y documentos para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres.<sup>14</sup>

La normativa más reciente es el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; incorporó una modificación al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en la cual se reconoce el derecho a solicitar las adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo, además de la forma de prestación.

Otra de las incorporaciones de este Real Decreto, fue el reconocimiento del derecho a ambos progenitores al permiso por lactancia, ampliable hasta 12 meses, en caso de que ambos ejerzan el derecho a la reducción de su jornada para atender al menor.

Junto a ello, se modificó la regulación de las suspensiones del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda de menores, reconociendo, a ambos progenitores, el derecho a disfrutar de 16 semanas.<sup>15</sup>

Otras leyes de ámbito laboral relevantes para la conciliación:

- EL Real Decreto Legislativo 8/ 2015, de 30 de octubre, ley general de la Seguridad Social, que protege y apoya la conciliación de forma económica, a través de prestaciones.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

---

<sup>14</sup> MARTIN-LLAGUNO, M., & GUIRAO MIRON, C. (2013). El marco jurídico de la conciliación: Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009; pp 7 (“Redalyc.El marco jurídico de la conciliación. Revisión de las políticas ...” <https://doi.org/10.5218/prts.2013.0001>

<sup>15</sup> Lefebvre. (2019, 11 septiembre). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad en el cuidado de hijos. Novedades incorporadas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo - El Derecho - Social.*

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida<sup>16</sup>.

Otro aspecto para destacar es- *la negociación colectiva*-. Es un derecho que recoge nuestra Constitución en el artículo 37.1 “garantizado el derecho entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de ambos”. Entre las cuestiones que se abordan en los programas de negociación figuran los salarios, las condiciones de trabajo, cuestiones sobre la jornada laboral, vacaciones o movilidad geográfica, potenciar el carácter inclusivo...etc..<sup>17</sup>

### **3. DERECHOS QUE OTORGA LA CONCILIACIÓN LABORAL:**

#### **3.1 PERMISOS RETRIBUIDOS**

Entre las causas que justifican la ausencia de los empleados al puesto de trabajo y establecen el derecho legal a vacaciones legalmente retribuidas, hay tres situaciones vinculadas con la conciliación de la familia y el trabajo.

---

<sup>16</sup> MARTIN-LLAGUNO, M., & GUIRAO MIRON, C. (2013). El marco jurídico de la conciliación: Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009; pp 5 (“Redalyc.El marco jurídico de la conciliación. Revisión de las políticas ...” <https://doi.org/10.5218/prts.2013.0001>

<sup>17</sup> Negociación colectiva y relaciones laborales (Negociación colectiva y relaciones laborales). (s/f)., de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>

### 3.1.1. VACACIONES

A tenor del artículo 38 de Estatuto de los Trabajadores el período anual de vacaciones, remuneradas especificado en el convenio colectivo o contrato individual, no podrá ser reemplazado por ninguna forma de compensación monetaria. La duración en ningún caso será inferior a treinta días naturales. El tiempo de disfrute se decidirá, de mutuo acuerdo, entre trabajador y empleador según lo establecido en sus convenios colectivos, en materia de planificación anual de vacaciones.

El trabajador tiene derecho a conocer las fechas de sus vacaciones con dos meses de antelación al disfrute. Si el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincide con una incapacidad temporal por embarazo, parto, lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aún finalizado el año natural a que corresponda. Si dicho periodo coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, al año natural que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no haya transcurrido el plazo máximo de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado<sup>18</sup>

### 3.2.3. PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- **Por nacimiento de hijo**

Se reconoce como permiso de maternidad: el período de tiempo durante el cual se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica por 16 semanas, incluidas las seis semanas

---

<sup>18</sup> Artículo 38-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 24/10/2015)



inmediatamente posteriores al parto. Este período cubre el parto y el cuidado de niños menores de 12 meses: debe ser disfrutado a tiempo completo, para proteger la salud de la madre.<sup>19</sup>

El nacimiento dará como resultado una suspensión, de 16 semanas, de las obligaciones de empleo del progenitor que no sea la madre biológica: de las cuales, las primeras seis semanas ininterrumpidas deben disfrutarse plenamente para cumplir con las obligaciones de cuidado descritas en el Art. 68 del Código Civil.

El período de suspensión podrá computarse, a petición de la madre biológica u otro progenitor, desde la fecha del alta hospitalaria en los casos de parto prematuro y, en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto por otros motivos.

No se incluye en este cómputo el período de seis semanas posteriores al parto, durante el cual debe suspenderse el contrato de trabajo de la madre biológica.

El período de suspensión se prolongará por el número de días que el recién nacido permanezca hospitalizado. En los casos de parto prematuro y, otras situaciones en las que el recién nacido deba permanecer más de siete días, debido a una condición clínica, el tiempo máximo será de trece semanas adicionales extraordinarias.

En caso de fallecimiento, del hijo o hija, la suspensión no se reducirá a menos que se solicite la reincorporación al puesto de trabajo, pasadas las seis semanas de descanso exigidas.

Transcurridas las seis primeras semanas siguientes al nacimiento, podrá suspenderse discrecionalmente el contrato entre cada progenitor para el cuidado de un menor. Pueden hacerlo

---

<sup>19</sup> Artículo.48 .4- 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 24/10/2015)

en incrementos semanales para ser disfrutados acumulativamente, o pueden interrumpirse y disfrutar desde el final de la suspensión- posparto- requerida hasta que el niño alcance doce meses de edad.<sup>20</sup>

La madre biológica puede comenzar a ejercer este permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista de parto. Se preavisará a la empresa con al menos *quince días antes* al disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, la acumulación de dichos periodos.

Previo acuerdo, entre empleador y trabajador y, cumpliendo con la normativa aplicable, la suspensión del contrato de trabajo podrá acogerse a tiempo completo o a tiempo parcial, una vez finalizado el descanso obligatorio de las seis semanas iniciales posteriores al nacimiento.

Para ejercer este derecho en las condiciones previstas, el trabajador deberá preavisar al empresario con al menos quince días de antelación, siempre que el Convenio Colectivo no establezca otro periodo.

La dirección empresarial podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por parte de dos padres que trabajen para la misma empresa si existen justificaciones válidas, legítimas y debidamente documentadas para ello.<sup>21</sup>

En el caso de fallecimiento del feto, el otro progenitor también tiene derecho a la prestación después de 6 meses de gestación, aunque la madre también perciba la prestación. Así lo comprobamos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social,

---

<sup>20</sup>Artículo.48.4- 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 24/10/2015)

<sup>21</sup> Artículo 48.4-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 24/10/2015)

Sentencia 838/2021 de 10 dic. 2021, Rec. 783/2021, en la que nos sitúa a D<sup>a</sup>. Gloria estando embarazada se le produce una muerte fetal antes del parto. Esta solicita la prestación de maternidad, el INSS procedió a su reconocimiento. Sin embargo, al solicitar el padre la prestación por nacimiento y cuidado del menor fue desestimada, por no encontrarse en situación protegida. Tras ser desestimada la reclamación administrativa, formuló demanda interesando al reconocimiento de la prestación. La sentencia de instancia desestima íntegramente la petición del actor en atención a que no hubo nacimiento. Disconforme con la resolución judicial, recurre el actor en suplicación, amparado en el apartado c)193 del LRJS. Las Entidades gestoras de la Seguridad Social formulan escrito de impugnación al recurso. Sin embargo tras repasar la normativa se considera que debido a la entrada en vigor de la reforma del RDL 6/2019, no es posible aplicar el art. 26.7 del RD 295/2009. Lo contrario supondría obviar el mayor rango jerárquico del Estatuto y del RDL. Y, al tratarse ahora de derechos individuales e intransferibles, ambos progenitores pueden suspender su contrato de trabajo y acceder a la correlativa prestación en los términos indicados. Finalmente se procede estimar el recurso y revocar la sentencia de instancia.<sup>22</sup>

- **Por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento**

Según el artículo 48.5 del E.T, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas inmediatamente después de la resolución administrativa de la tutela con fines de adopción o

---

<sup>22</sup> Sentencia N<sup>o</sup> 838/2021, TSJ Cantabria, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 783/2021, 10-12-2021. (s/f). Iberley

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-838-2021-tsj-cantabria-sala-social-sec-1-rec-783-2021-10-12-2021-48397658>

acogimiento, o de la resolución judicial constitutiva de la adopción. Deberán transcurrir seis semanas a tiempo completo, de forma continua e ininterrumpida.

Dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial que crea la adopción o, la resolución administrativa de tutela con fines de adopción o acogimiento, las diez semanas restantes, podrán disfrutarse en periodos semanales, acumulativos o interrumpidos.<sup>23</sup>

Se desestimará al progenitor de un mismo menor el derecho a múltiples suspensiones por parte de un mismo empleador. Se deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, previo a disfrutar periodos semanales o, en su caso, la acumulación de varios periodos.

Estas diez semanas podrán ser suspendidas, a tiempo completo o a tiempo parcial, previo consentimiento entre el empleador y el trabajador afectado, sujeto a las condiciones establecidas por la ley.

En los casos de adopción internacional en los que sea necesario trasladar a los adoptantes al país de origen del adoptado, el plazo de suspensión previsto, para cada caso, podrá comenzar hasta cuatro semanas antes de la resolución que establezca la adopción.

El trabajador, en el ejercicio de este derecho, deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de quince días, según lo previsto en el respectivo Convenio Colectivo.

Cuando dos adoptantes, tutores o acogedores en ejercicio de este derecho sean empleados de una misma organización, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por causas legítimas, justificadas y debidamente documentadas.

---

<sup>23</sup> Artículo .48.5- 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 24/10/2015)

En ambos supuestos, de nacimiento de hijo, el de adopción, guarda con fines de adopción como acogimiento, este derecho es *individual* de la persona trabajadora y no puede ser trasferido al otro progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.<sup>24</sup>

- **Otros supuestos:**

-*La suspensión del contrato por nacimiento de hijo o adopción guarda con fines de adopción y de acogimiento*- se prorrogará por dos semanas adicionales: una para cada progenitor en el caso de que el hijo o la hija fueran discapacitados al nacer, adoptados o acogidos. Por cada hijo o hija, a partir del primero, se aplicará la misma prórroga en los casos de nacimiento, adopción, tutela para adopción o acogimiento múltiple.<sup>25</sup>

- "*Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia*", en los términos del Art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se prevé que la suspensión del contrato finalizará en las fechas en que la suspensión del contrato por parto o por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores nueve meses, cuando la trabajadora ya no pueda volver a su puesto anterior o a uno que sea compatible con su situación.<sup>26</sup>

- "*Abandono de su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*" previsto en el artículo 45.1. n) E.T salvo que de las actuaciones de tutela judicial resulte la efectividad del derecho a la protección de la víctima que haga necesaria la continuación de la suspensión, el plazo de suspensión tendrá inicialmente una duración máxima de seis meses. La

---

<sup>24</sup>Artículo.48.5 - 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 24/10/2015)

<sup>25</sup>, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (s/f). Boe.es

<sup>26</sup> Artículo .26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

suspensión en esta situación podrá ser prorrogada por el juez, periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En los supuestos vistos anteriormente, los trabajadores se beneficiarán de la mejora de las condiciones de trabajo a la que hubieran tenido derecho durante la suspensión del contrato.<sup>27</sup>

### 3.1.3. LACTANCIA

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a *una hora de ausencia del trabajo*, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho fue objeto de modificación por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; a su vez, ha vuelto a ser modificado ligeramente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, incorporado dos novedades:

– *En el caso de parto múltiple*: la duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente al número de hijos nacidos. La jurisprudencia y doctrina, sobre la materia, han especificado que cada hijo nacido en un parto múltiple genera un derecho al permiso por lactancia independiente para atender a su alimentación. En cuanto a la forma de disfrute del permiso de lactancia en caso de parto múltiple, la trabajadora podrá ausentarse del puesto de trabajo, durante dos horas, en el nacimiento de gemelos, y, tres horas, en el nacimiento de trillizos para atender a la alimentación de cada uno de los hijos.

Además, la ley establece la posibilidad de acumulación de horas de lactancia en jornadas completas, siempre y cuando se respeten los términos previstos en la negociación colectiva. En el

---

<sup>27</sup> Artículo 45.1 N) 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 24/10/2015)

caso de parto múltiple, la ampliación del disfrute de la lactancia se refiere únicamente al permiso de una hora de ausencia diaria.

Este permiso puede ser disfrutado por las trabajadoras en dos modalidades: una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora o, la reducción de la jornada en media hora.

Hay que destacar que, si se opta por la ausencia de una hora durante la jornada de trabajo, no podrán coincidir ni con el momento de entrada, ni de salida en el trabajo, pues en ese caso estaríamos ante una reducción del tiempo de trabajo, y no ante una ausencia durante la jornada.<sup>28</sup>

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se incluyó una tercera opción, que permite a las mujeres acumular la media hora de reducción de jornada en jornadas completas, siempre y cuando se respeten los términos previstos en la negociación colectiva o, en el acuerdo con el empresario. Esto garantiza una mayor flexibilidad para las mujeres trabajadoras que necesitan cuidar de sus hijos, y puede ser una solución más equitativa en ciertos supuestos.<sup>29</sup>

El artículo 37.2 del E.T establece la posibilidad de acumular el derecho a la reducción de jornada en jornadas completas, pero se refiere específicamente a *la media hora de reducción de jornada* y no al derecho a una hora de ausencia del trabajo. Lo que se acumula es el tiempo de reducción de

---

<sup>28</sup> Artículo 37.4 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 24/10/2015)

<sup>29</sup> IZQUIERDO, R. A. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número especial*, 69

[http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro\\_de\\_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf](http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf)

la jornada de trabajo: reducción de media hora, salvo que se establezca una condición más favorable por convenio colectivo o acuerdo con el empresario.<sup>30</sup>

Establece el artículo 37.4 del E. T la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia por la vía de “*la negociación colectiva*” o previo acuerdo empresa-trabajador. La norma deja total libertad a la negociación colectiva, para que dispongan la forma de acumulación o el momento de disfrute del permiso, así como, el número de jornadas completas que resultarán tras la acumulación correspondiente; ésta debe ser como mínimo equivalente al número de horas de que se dispondría si se optara por la utilización del permiso con reducción de jornada.<sup>31</sup>

Además, la norma sigue excluyendo a aquellos sujetos que, sin ser progenitores, pueden tener a su cargo la guarda legal o de hecho del menor, lo que supone una discriminación del niño que es el sujeto protegido por la norma.

Una de las cuestiones más controvertidas que acarrea este derecho es el ejercicio del permiso de lactancia por parte del padre, estando la madre en situación de no desempeñar ninguna actividad laboral.

---

<sup>30</sup> Artículo 37.2 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 24/10/2015)

<sup>31</sup> Artículo 37.4 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 24/10/2015)



La sentencia social nº646/2022, Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 1367/2019 de 12 de Julio de 2022<sup>32</sup>, dicta que el trabajador, prestaba sus servicios en la empresa desde 2006, solicitó el permiso de lactancia en 2018 en modalidad de acumulación de jornadas.

Sin embargo, la empresa rechaza la petición alegando que “*en virtud de la legislación vigente, el citado permiso no está previsto ser ejercitado en aquellos supuestos en los que el otro progenitor no trabaje, como es su caso*”. Añade también que: “no es posible acceder a su petición de ejercitar el permiso de lactancia, pues el otro progenitor se encuentra en disposición de realizar las funciones que con ese permiso se persiguen, y de lo contrario, se incurriría en un agravio comparativo con el resto de los miembros de la plantilla”. Por tanto, el trabajador, interpone una demanda, solicitando que se admita su derecho al permiso de lactancia, además de recibir una indemnización por posible discriminación.

Tras la revisión de la doctrina, el Tribunal Supremo dicta que “bajo la redacción de la Ley 3/2012 *el permiso por lactancia* (Art.37,4 E.T) sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores; en caso de que ambos trabajen, legitima para su disfrute a cualquiera de ellos, aunque el otro no esté desarrollando una actividad laboral, con independencia de si puede encargarse de atender al menor”. Por lo tanto, el Tribunal Supremo dicta sentencia a favor del trabajador.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Sentencia social Núm 646/2022, TS Madrid, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 1367/2019, 12-07-2022. (s/f). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-646-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-1367-2019-12-07-2022-48428507>

<sup>33</sup> DORADO, PC (2022, 11 de agosto). *El trabajador tendrá derecho al permiso de lactancia, aunque su cónyuge no trabaje, según el Supremo*. Economistajurista.es; Economista y Jurista. <https://www.economistjurist.es/actualidad-juridica/jurisprudencia/el-trabajador-tendra-derecho-al-permiso-de-lactancia-aunque-su-conyuge-no-trabaje-segun-el-supremo/>

## 3.2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

### 3.2.1. EXCEDENCIAS

La excedencia (salvo en los supuestos de excedencia voluntaria) es el derecho de los trabajadores a suspender su contrato de trabajo, manteniendo la antigüedad y el salario que venían percibiendo, al reincorporarse a sus funciones. En el caso de solicitar una excedencia el empleo se suspende debido a circunstancias personales, profesionales o familiares imprevistas.<sup>34</sup>

- **Excedencia por cuidado de hijos**

En el artículo 46.3. ET se regulan los permisos parentales: la crianza de los hijos biológicos y adoptados. La duración es de hasta tres años por cada hijo a partir del nacimiento, o de la fecha de la resolución administrativa o judicial, que establece la adopción. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que se viniera disfrutando. Se trata de un permiso con derecho a la **reserva** del puesto de trabajo.<sup>35</sup>

El período de excedencia no procede remuneración ni prestación de la Seguridad Social; contará para la antigüedad, independientemente de su duración y, el empleado, podrá asistir a sesiones de capacitación si el empleador lo notifica con anticipación.

Dependiendo de la duración del permiso, se aplican diferentes reglas “*al derecho de reserva*”; el trabajador conserva el derecho a mantener su puesto durante el primer año; durante el segundo y

---

<sup>34</sup> *Excedencia*. (2019, enero 29). Conceptos Jurídicos.  
<https://www.conceptosjuridicos.com/excedencia/>

<sup>35</sup> Artículo 46.3 "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 24/10/2015)

tercer año, ejercerá el derecho” *a solicitarlo*” en su puesto actual, o bien, en una categoría comparable con su mismo grupo profesional, sin perjuicio de su retribución.

Por otro lado, el primer año de baja computa como cotización a efectos de la Seguridad Social, lo cual es muy importante, sobre todo, para generar el derecho a la prestación por desempleo, en el caso de que no se restablezca la excedencia.<sup>36</sup>

- **Excedencia para atención de familiares o personas dependientes**

Este tipo de excedencia es cuando el trabajador ejerce su derecho para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que no pueda hacer uso de sí mismo por razón de edad, accidente, o enfermedad y no se dedica a un trabajo remunerado.

Es el artículo 46.3 del ET quien regula este supuesto. Los requisitos que establece este precepto para hacer efectivo el derecho a la reducción de la jornada está vinculados a la relación familiar, así como a las necesidades de la persona que necesita el cuidado. Salvo que por convenio colectivo se acuerde un período mayor, la duración de este permiso no será superior a un año; se relaciona con la capacidad de mantener el trabajo.

Tanto en las excedencias por cuidado de hijo, o por atención a familiares, o personas dependientes, si dos o más trabajadores de una misma empresa ejerzan este derecho por la misma causa, el

---

<sup>36</sup> NAVARRO, B. Q. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. (“La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”) Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), 095-129.pp116

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351>

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.<sup>37</sup>

Otra modalidad sería “*la excedencia voluntaria*”: derecho individual del trabajador que toma la decisión de suspender la relación laboral de forma temporal, con la única condición de tener un año de antigüedad en la empresa. Este permiso puede tener una duración mínima de cuatro meses y máxima cinco años. Los trabajadores no tienen que motivar la causa de la reclamación. En este caso, no se le reconoce el derecho a conservar ese puesto de trabajo, salvo que se trate de un funcionario público. Los trabajadores en situación de excedencia temporal tienen derecho a reincorporarse a puestos de trabajo de esta o similar categoría que desempeñara en la empresa.<sup>38</sup>

En muchas ocasiones el ejercicio de uno de los permisos no imposibilita el ejercicio de otra licencia, así lo recoge la Sentencia del Tribunal Supremo de Castilla y Leon (Valladolid), Sección 1, Rec 25/2014, de 10 de febrero de 2015, la cual la trabajadora solicitó el 23/7/2010 excedencia en su trabajo, por cuenta ajena, para el cuidado de su quinto hijo. Encontrándose en esa situación, tramitó su alta en el RETA el 1/9/2010, para ejercer una actividad cuyas características le permitían conciliar el cuidado del menor”. El 13/8/2011 nace su sexto hijo y solicita la prestación de maternidad.

---

<sup>37</sup> NAVARRO, B. Q. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. (“La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”) Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), 095-12, pp116-117

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351>

Artículo 46.3 "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 24/10/2015)

<sup>38</sup> Artículo 46. "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 24/10/2015)

La Entidad Gestora le reconoce la prestación en el RETA, pero le deniega la solicitada en el Régimen General "por no estar en alta ni en situación asimilada en el Régimen General".

El Instituto Nacional de la Seguridad Social le negó la prestación por maternidad, pero el Tribunal Supremo falló a su favor. Por tanto, la sentencia establece que la persona tiene derecho a la prestación por maternidad, aunque se encuentre en una situación asimilada a la activa, derivado del “*permiso por cuidado de hijos menores*”<sup>39</sup>.

Es muy importante a la hora de conciliar la vida familiar y la laboral el ejercer varios permisos a la vez, siempre y cuando este bien regulado y justificado.

Si bien es cierto que algunos empleados se han beneficiado de esta medida, el número de los que lo han hecho es mucho menor que el de las reducciones de jornada, por lo que se utiliza con menor frecuencia.

En contraste con la costumbre de solicitar largas excedencias, se ha vuelto más recurrente hacerlo por periodos más cortos. Las razones para explicar esta tendencia son de dos tipos diferentes.

La excedencia supone una pérdida de salario que no se compensa con las prestaciones sociales, según el cálculo del coste. Por otra parte, las derivadas de las particularidades del trabajo realizado,

---

<sup>39</sup> *Sentencia Social TS de Castilla y Leon (Valladolid), Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 25/2014, 10-02-2015.*

(s/f). *Iberley*. [https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-25-2014-10-](https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-25-2014-10-02-2015-46867631)

[02-2015-46867631](https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-25-2014-10-02-2015-46867631)

donde el factor esencial es la cualificación exigida, las dificultades de reposición que se crean a la empresa, su actitud ante las excedencias y las aspiraciones profesionales que tenga.<sup>40</sup>

### 3.2.2. REDUCCIÓN DE JORNADA

Una reducción de jornada es una minoración del tiempo de trabajo: procede en los supuestos por atención a familiares dependientes, por cuidado de hijos menores de 12 años o, por nacimiento de hijos/as prematuros que requieran hospitalización.

- **Por atención de familiares o personas dependientes.**

El artículo 37.6.ET, establece que este derecho se reserva a quienes precisen estar a cargo del cuidado directo de un pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada para cuidar a un familiar o personas discapacitadas puede suponer al menos, un tercio y, como máximo, la mitad de la jornada.

Las condiciones establecidas para ejercer derecho de reducción de jornada están relacionadas con las circunstancias familiares individuales de la persona necesitada: (edad avanzada, discapacidad, actividad no remunerada). Este derecho va acompañado de una reducción proporcional de la

---

<sup>40</sup> MEIL, G., GARCIA SAINZ, C., LUQUE, M. A., & AYUSO, L. (2006). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666206/Conciliaci%c3%b3n\\_Meil\\_RMTI\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666206/Conciliaci%c3%b3n_Meil_RMTI_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

retribución, siendo los convenios colectivos los que podrán establecer mejoras retributivas en compensación de la reducción.

### **Por guarda legal de menores.**

El art. 37.6. ET considera la opción de reducir la jornada laboral para cuidar a " menores de doce años o personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales que no realiza una actividad remunerada". Por tanto, si se mantiene la necesidad de acogimiento continuado y permanente, el hijo o menor en acogimiento, o tutela con fines de adopción, que alcance los dieciocho años, no dará lugar a la extinción de la reducción de jornada.

Aunque a partir de los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años: en *supuestos de padecimiento de cáncer u otra enfermedad grave* fuera diagnosticada antes de que el solicitante cumpliera la mayoría de edad y, se cumplieran todos los demás requisitos establecidos en el momento de la solicitud (con excepción de la edad). Además, si la persona puede acreditar un grado de discapacidad, anterior a los 23 años, igual o superior al 65 por ciento, el derecho a esta reducción se mantendrá hasta que cumpla 26 años<sup>41</sup>

Este derecho se concede con una reducción proporcional de la compensación y puede suponer una reducción de al menos un octavo y como máximo la mitad de la jornada de trabajo. Los convenios colectivos pueden prever mejoras en las que la reducción del salario se compense o sólo o se aplique en una cuantía reducida.

En el caso de que dos o más trabajadores de una misma empresa adquieran este derecho de la misma entidad causal, el empresario podrá restringir el ejercicio simultáneo de la actividad de la empresa por causas justificadas respecto a las actividades de la empresa.<sup>42</sup>

- **Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización.**<sup>43</sup>

La madre o el padre tendrán derecho a una reducción de jornada en estas circunstancias, según el recién añadido artículo 37.4. Bis.<sup>44</sup>

Se prevé que esta reducción no dure más de dos horas y resulte en una reducción salarial proporcional. Según el art. 37. 6 E.T establece que corresponde al trabajador "*la concreción*". dentro de su horario habitual de trabajo y la elección del período de disfrute.<sup>45</sup>

La jornada laboral reducida debe corresponder a los fines exigidos por la normativa y no debe permitirse para otros fines, como, trabajar para otra empresa o, atender un negocio particular. Como ejemplo aporto una sentencia del Tribunal Superior de Extremadura en la cual, una empresa comunica a un trabajador que tenía la reducción de jornada por guarda legal su despido disciplinario.

---

<sup>42</sup> Artículo 37.6 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 24/10/2015)

<sup>43</sup> NAVARRO B. Q. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. ("La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual") Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), pp112  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351>

<sup>44</sup> Artículo 37.4 "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 24/10/2015)

<sup>45</sup> Artículo 37.6 "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 24/10/2015)



En particular, como se establece en la carta de despido, el trabajador mantenía una reducción de jornada por cuidado de hijos a 30 horas semanales, después solicitó ampliación de reducción de jornada, igualmente por cuidado de hijos, a 20 horas por semana.

La empresa tiene constancia de la existencia de un panel informativo que anuncia su nueva óptica en Badajoz, con su nombre.

Ante esta situación, se realizan indagaciones y se confirmó que anteriormente había realizado una serie de obras y reformas y que había procedido a la apertura y funcionamiento de dicho Centro Óptico.

Se han llevado a cabo los debidos controles mediante servicios legales de detective, constatándose los días y horas que, no obstante haber reducido su jornada por cuidado de hijos, dedica su tiempo a trabajar en su negocio, lo cual deslegitima el derecho ejercido con abuso de confianza y deslealtad para con esta empresa.

Además, solicitó dos días libres, por atención de su padre hospitalizado. Sin embargo, la empresa ha podido constatar que esos dos días estuvo en su negocio

Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ de Extremadura avalan la declaración de procedencia del despido, al entender que la conducta del trabajador reviste la suficiente gravedad como para justificar el despido. Consideran que, se ha producido una transgresión y abuso de confianza, ya que la fidelidad o lealtad mutua, entre las partes, es una de las notas fundamentales del contrato de trabajo.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> MARTIN, E. (2020, febrero 11). *Avalado el despido de un trabajador por usar la reducción de jornada por guarda legal para atender un negocio particular*. Sincro. <https://sincrogo.com/blog/tribunales/avalado-el-despido-de-un-trabajador-por-usar-la-reduccion-de-jornada-por-guarda-legal-para-atender-un-negocio-particular/>

En la mayoría de los casos en los que se utiliza este recurso para facilitar la conciliación, son para el cuidado de hijos, siendo poco frecuentes en las que se pide la reducción por cuidado de familiares dependientes.

Por otro lado, el disfrute de este permiso se contempla en todas las grandes empresas, aunque el alcance varía mucho entre ellas. En algunas empresas es una práctica muy habitual, casi todas las madres acceden a ella, tras la baja por maternidad. Esta variedad de circunstancias está relacionada, por un lado, con las propias condiciones de trabajo de las empresas, en particular con los horarios de trabajo, y, por otro lado, con la propia cultura de la empresa y las formas de hacer uso y disfrute de este recurso para reconciliación más flexible.<sup>47</sup>

#### **4. POLITICAS DE CONCIALIZACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS**

Para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, el trabajador tiene derecho a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada laboral, en la forma en que se programa el tiempo de trabajo y, en los beneficios que se brindan; incluida la capacidad de realizar su trabajo de forma remota. Las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas a las necesidades del trabajador, unidas a las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La implantación de medidas de conciliación, entre la vida laboral y familiar, proviene de diversas técnicas flexibles con capacidad de equilibrar tal conflicto. Todo ello, debe ser considerado de conformidad y respeto a lo dispuesto por la normativa vigente.

---

<sup>47</sup> MEIL, G., GARCIA SAINZ, C., LUQUE, M. A., & AYUSO, L. (2006). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid. pp21-22

[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666206/Conciliaci%c3%b3n\\_Meil\\_RMTI\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666206/Conciliaci%c3%b3n_Meil_RMTI_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Las empresas tienen la capacidad de ampliar y mejorar "lo legal". Sin embargo, a veces, estas medidas no son fáciles de implementar. El tamaño de la empresa, su percepción del problema, las circunstancias personales, económicas -de trabajadores y empresarios-, el entorno en el que se desenvuelven, serán factores importantes en la ejecución de medidas a conciliar.

Las decisiones de los empresarios de tomar medidas conciliatorias, especialmente en tiempos de crisis, tienen implicaciones para las consideraciones internas de los- costos y beneficios- de la interacción de múltiples factores ambientales, incluidos los factores culturales, los laborales, económicos y sociopolíticos.<sup>48</sup>

#### ➤ MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Hacen referencia a la jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras. Las empresas ofrecen flexibilidad horaria a sus empleados, permitiéndoles distribuir su jornada laboral para conciliar sus actividades profesionales con sus circunstancias personales. Algunos ejemplos de estas medidas son:

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.).

---

<sup>48</sup> BERROCAL, M. D. C. C. (2017). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Tabularium Edit., 1(4), 129-150. pp140 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8268184.pdf>

- Jornada intensiva en los meses de verano.
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día período concreto y así acumular horas de libre disposición.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Vacaciones flexibles.
- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

➤ MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD DEL LUGAR DE TRABAJO

Este tipo de políticas mencionan tanto la movilidad geográfica como el trabajo a distancia. En estas situaciones, las empresas tienen que proporcionar a los empleados la infraestructura necesaria para realizar el trabajo, en una ubicación distinta a las instalaciones de la empresa. La capacidad de trabajar desde casa representa un cambio en la cultura de la presencia, hacia el rendimiento basado en objetivos, por el que muchas empresas han optado.

Algunas de estas medidas son:

- La realización de videoconferencias.
- El desarrollo de una formación online<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE), pp10  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

➤ MEDIDAS RELATIVAS A MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Este tipo de políticas incluyen beneficios complementarios y medidas no salariales que mejoran la calidad del trabajo. Por ejemplo, medidas que brinden una retribución flexible que permitan a los empleados ahorrar dinero en productos o servicios, como cuidado infantil, transporte y seguro médico. Algunas de estas medidas son:

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o ticket guardería (“Medidas dentro de un Plan de Igualdad de la Administración Pública ...”).
- Seguro médico.
- Seguro de vida/accidentes.
- Plan de pensiones.
- Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos.

➤ MEDIDAS RELATIVAS A LA MEJORA DE LOS PERMISOS LEGALES

La empresa amplía y mejora los permisos que otorga la ley relacionados con la conciliación. Las políticas que se establecen en estos casos son de siempre mejora como puede ser:

- Ampliación del permiso de paternidad.
- Ampliación del permiso de lactancia.
- Ampliación del permiso de maternidad.
- Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico personas dependientes, etc.).
- Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes<sup>50</sup>.

La aplicación por parte de las empresas de estas medidas, van a depender, en parte, del tamaño de la empresa y del número de empleados. Aporto la Sentencia de lo social N° 293/2019, Juzgado de lo Social - Eivissa, Sección 1, Rec 721/2019 de 23 de septiembre de 2019, nos presenta el caso una trabajadora y su marido que ambos prestaban sus servicios para una empresa. "El día 23/05/19 la trabajadora solicitó a la empresa una adaptación de su puesto de trabajo aludiendo a informes médicos. La empresa denegó la solicitud. De esta forma la trabajadora solicita una indemnización por daños y perjuicios, derivada de la no concesión de la solicitud de adaptación.

Se interpone una demanda al JS que deja claro que el derecho a la adaptación de la jornada no es absoluto para el trabajador y, que hay que realizar una ponderación de intereses de empresa y trabajador.

En este caso, no consta que se haya iniciado por la empresa un proceso de negociación tras la solicitud de la trabajadora, aunque sí consta que se han valorado y ofrecido alternativas a la trabajadora.

Las causas por las que se opone la empresa es que no se acredita la necesidad de modificación de jornada que se solicita; la trabajadora presta servicios en turnos rotativos y la adaptación afectaría

---

<sup>50</sup>Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE), pp11  
[https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

a los turnos de sus compañeros; la jornada que propone no está prevista en el Convenio; la empresa ha intentado conciliar los horarios de la trabajadora con los de su marido para que no coincidan.

El Juzgado de lo Social reconoce que la empresa ha acreditado razones organizativas que dificultan la aceptación del cambio, pero no lo imposibilita debido a que no se trata de una pequeña empresa y cuenta con gran número de trabajadores. Pero también, por parte de la trabajadora, se ha probado que su petición es necesaria. Por lo que el JS aprueba la petición, sin embargo, desestima la indemnización ya que ha quedado acreditado que, ambas partes, han tratado de realizar un esfuerzo, a la hora de conciliar los turnos de los dos progenitores.<sup>51</sup>

### **Estrategias de conciliación**

Además de las medidas anteriores, están cobrando impulso otras estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar. Como sigue:

- **Compra de vacaciones:** el empleado puede tomarse más días libres, sin que esto tenga un efecto adverso en el negocio, porque la carga presupuestaria se reducirá debido a los menores costes de las tarifas.
- **Smart working:** es otra forma de describir el teletrabajo. Tiene que ver con una filosofía de oficina que utiliza la tecnología como aliada y la libertad de movimiento como fuerza

---

<sup>51</sup> Sentencia SOCIAL No 293/2019, JSO Eivissa, Sec. 1, Rec 721/2019, 23-09-2019. (s/f). Iberley.

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-293-2019-jso-eivissa-sec-1-rec-721-2019-23-09-2019-48085737>

MARTIN, E. (2019, 29 de octubre). *Adaptación de jornada: el tamaño de la empresa influye*. Sincro. <https://sincrogo.com/blog/tribunales/sentencias-sobre-la-adaptacion-de-la-jornada-el-tamano-de-la-empresa-y-el-numero-de-empleados-influye-en-la-concesion-o-denegacion/>

inspiradora. Perfecto para personas que valoran la independencia y la movilidad, tengan o no hijos, incluidos los nómadas digitales.

- **Políticas de desconexión:** Si bien todo empleado, especialmente los que teletrabajan, son libres de “*subir o bajar la persiana en su lugar de trabajo*”, se está comprobando que implementar metódicamente estas desconexiones reduce el estrés. Por ejemplo: impidiendo las comunicaciones en distintos momentos del día o los fines de semana, o incluso designando zonas libres de ellas, como los miércoles por la tarde o el día elegido para ese descanso que da alas a la conciliación. Es un campo abierto a la innovación, y que sin duda será crucial, para mejorar el bienestar de los trabajadores y convertir el trabajo en una actividad cada vez más integrada en nuestras vidas.<sup>52</sup>

## 5. BENEFICIOS DE IMPLANTAR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

La aplicación de estas políticas de conciliación laboral proporciona a las empresas ventajas y beneficios en sus operaciones; sin embargo, en ocasiones es difícil prever los beneficios intangibles a corto y medio plazo, que son los de mayor impacto.

Estas políticas tienen como objetivo mejorar el ambiente y la motivación de los empleados, promover un ambiente de trabajo más agradable, más compromiso, motivación e inclusión de los

---

<sup>52</sup> OTEO, C. (2023, mayo 19). Estrategias de conciliación laboral y familiar. Randstad.

<https://www.randstad.es/tendencias360/conciliacion-laboral-familiar/>



empleados. La aplicación de las políticas de conciliación trae consigo una larga lista de beneficios. Se destacan las siguientes:

**-Aumento de la productividad, mejor clima y motivación.**

La implantación de políticas trabajo-familia se asocia con altos niveles de desempeño organizativo, incrementos en la productividad y una mejora en la motivación laboral (Perry-Smith & Blum, 2000). "*El conflicto entre el trabajo y la vida personal repercute en un menor desempeño organizativo* (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2011)."

Es por ello, por lo que cuando las corporaciones alivian la tensión entre el trabajo y la familia, aumenta la productividad del trabajador.

**-Reducen el absentismo laboral.**

El modelo de Anderson et al<sup>53</sup>. establece una correlación positiva entre el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo, lo que sugiere que el absentismo laboral aumentará cuando lo haga el conflicto trabajo-familia. Los estudios realizados por Hammer <sup>54</sup>et al. sobre el conflicto trabajo-familia muestran que el absentismo tiene importantes consecuencias negativas para la empresa. Litchfield et al. han señalado la disminución de los niveles de absentismo gracias a las medidas la implantación de conciliación.

---

<sup>53</sup> BIEDMA FERRER, J. M., & MEDINA GARRIDO, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), pp 455

<sup>54</sup> BIEDMA FERRER, J. M., & MEDINA GARRIDO, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), pp 455

<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>

En conclusión, el conflicto trabajo-familia puede aumentar el absentismo laboral, lo que tiene importantes consecuencias negativas para la empresa. Las medidas de conciliación pueden contribuir a disminuir el absentismo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.<sup>55</sup>

**-Reducen el estrés.**

Zhang y Liu, Rodríguez y Nouvilas, Anderson et al. y Litchfield et al. han establecido que la dificultad para conciliar el trabajo con la vida familiar puede provocar estrés, y que el conflicto trabajo-familia está estrechamente relacionado con el estrés laboral.

La dificultad para conciliar el trabajo con la vida familiar puede provocar estrés, y el conflicto trabajo-familia está estrechamente relacionado con el estrés laboral. Las políticas de conciliación trabajo-familia pueden contribuir a disminuir el estrés y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.<sup>56</sup>

Añadir también la importancia de políticas de conciliación para la reducción en rotación del personal; así poder retener a los trabajadores más valiosos y con mayor talento en la organización. Además de que se aumenta la tasa de retorno al puesto de trabajo, después del parto, y se reducen los periodos de excedencias.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> BERROCAL, M. D. C. C. (2017). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Tabularium Edit.*, 1(4), 129-150.

<sup>56</sup> BIEDMA FERRER, J. M., & MEDINA GARRIDO, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), pp453  
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>

<sup>57</sup> BERROCAL, M. D. C. C. (2017). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Tabularium Edit.*, 1(4), 129-150.

## 6.CONCLUSIONES

La conciliación, entendida como la necesidad de armonizar la vida laboral, familiar y personal, se presenta como un problema sin resolver, donde se implican a las familias y a las personas. Aunque cada día surgen nuevas cuestiones de investigación con respecto a la conciliación, en distintas áreas de conocimiento, es necesario ofrecer una propuesta para resolver la falta de equilibrio entre ambas esferas, llegando a ser uno de los problemas de la actual sociedad.

Cada vez es más amplia la normativa aplicable a temas relacionados con la conciliación. Sin embargo, todavía existen muchos vacíos legales. La última novedad respecto a la normativa es el “*Proyecto de Ley de Familias*” (121/000151), de 14 de abril de 2023, que incluye nuevas disposiciones como el permiso parental de 8 semanas, el permiso de 5 días al año, permiso por causa de fuerza mayor, que se distribuirá por horas y podrá alcanzar en total hasta 4 días al año. Más familias se beneficiarán de la protección social debido a la denominación de “*familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza*”. Se incluye también que los empleados, con permisos para cuidar a sus familiares, no podrán ser despedidos, a menos que sea una causa justificada.<sup>58</sup>

Muchas empresas han comenzado a aplicar diferentes medidas para facilitar la conciliación con sistemas híbridos. Con la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se abre camino al teletrabajo, que proporciona a los empleados la flexibilidad necesaria para gestionar sus horarios de manera más adaptada a sus necesidades, sin tener que recurrir a solicitar una reducción de jornada, por responsabilidades de cuidado de menores o familiares, evitando así una posible

---

<sup>58</sup> Permisos para el cuidado de los hijos en la Ley de Familias. (2023, marzo 28). Espacio Pymes. <https://espaciopymes.com/noticias/permisos-para-el-cuidado-de-los-hijos-en-la-ley-de-familias/>

disminución en sus ingresos. Puede suceder que no haya una desconexión entre la vida laboral y la vida familiar – personal; no obstante, aún quedan aspectos pendientes de abordar en relación con la igualdad de género, en el ámbito del teletrabajo y la conciliación familiar.

Estos derechos implican aspectos positivos porque posibilitan la conciliación de la vida laboral y a familiar. Pero también tienen inconvenientes, ya que la ausencia del trabajador en la empresa puede perjudicar sus posibilidades de ascenso y desarrollo profesional. Aunque es cierto, que la capacidad para progresar profesionalmente está condicionada por la reducción de la jornada laboral; estas reducciones tienen un impacto en la capacidad organizativa de la empresa debido a las modificaciones y reajustes en los horarios. Las empresas están analizando estos cambios para una mejora de la productividad en sus plantillas y conseguir empleados motivados.

Además, desde el punto de vista económico, en los supuestos de excedencia, conlleva la pérdida de salario en algunos casos, y en otros, como la maternidad, los trabajadores tienen derecho a una prestación de Seguridad Social. Sin embargo, la reducción de jornada laboral implica una disminución del salario sin el correspondiente aumento de las prestaciones de la Seguridad Social.<sup>59</sup>

Añadiendo un punto de vista más personal creo que es necesario normativa y medidas para la conciliación laboral y personal de las personas, *que no se tienen que hacer cargo de ningún familiar, pero sí de ellos mismos*. En la sociedad actual y con el auge del cuidado de la salud

---

<sup>59</sup> GORELLI HERNANDEZ, J. (2019). La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-2), pp860 <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68633>

mental creo que es muy necesario, aplicar medidas de este calibre. Esta es la razón por que la que he reseñado en este trabajo *las vacaciones o las excedencias voluntarias sin causa justificada*.

Finalmente, llego a la conclusión que a pesar de las medidas que aplican las empresas y a la normativa que lo regula, estamos aún lejos de poder conciliar la vida laboral, familiar y personal. Está claro que también influyen otros factores como pueden ser las preferencias, y la situación de cada persona, Por ejemplo, no es lo mismo una persona que ingrese 3.000 euros al mes y se le reduce la jornada, igual no la supone tanto, que una persona que ingrese 1.200 euros al mes que la supondría búsqueda de otros trabajos. Con este ejemplo, quiero decir que, en muchas ocasiones la conciliación es posible, porque se paga.

En conclusión, es imperativo cumplir con la normativa vigente, ser responsables, y no abusar de estos permisos; de esta manera, se podrá llevar un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida personal -familiar por parte de las empresas. Es de vital importancia la concienciación del beneficio que conllevan, para desarrollar trabajos más eficientes, con trabajadores motivados en organizaciones con equipos multidisciplinares. Hemos de seguir avanzando en inteligencia emocional, desarrollando nuevas metodologías de trabajo en las organizaciones, para así poder conciliar y ver **“trabajadores más felices”**.

Con un mayor conocimiento de las situaciones personales, se conseguiría una empresa más humanizada. «Para dirigir personas, camina detrás de ellas». Lao Tsé.

## 7.BIBLIOGRAFIA

- Real Academia Española (Ed.). (2005). conciliar. En Diccionario panhispánico de dudas 2005. Recuperado de <https://www.rae.es/dpd/conciliar>
- MARTINEZ CONDE, C. M. (2015). La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades, pp26. [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde\\_CarmenMaria\\_T\\_D\\_2015.pdf?sequence=4](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde_CarmenMaria_T_D_2015.pdf?sequence=4)
- SÁNCHEZ, C. P., & MOZO, A. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital Revista de pensamiento e investigación social, 15, 57–79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2965571>
- Subregional, O., El, P., & Sur, C. (s/f). Notas OIT | Trabajofamilia | 2. Ilo.org., de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_189331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_189331.pdf)
- ¿Qué es el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares? Entrevista a Laura Addati de la OIT. (2021). [https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS\\_832696/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_832696/lang--es/index.htm)
- Artículo 119 del Tratado de Roma: (“BOE.es - Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores de ...”)
- CALLE, I. M. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional. *Revista jurídica de Castilla y León*, 36, 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5335543>
- BOE.es - DOUE-Z-2010-70002 Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos.

Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa. (s/f). Boe.es.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>

- CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, de L. U. E. (s/f). 30.3.2010 *Diario Oficial de la Unión Europea C 83/389*. Boe.es.

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

- RODRIGUEZ GONZÁLEZ, S. (2011). Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes de su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE.

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2377/AFD\\_28\\_%282011%29\\_01.pdf?sequence=5](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2377/AFD_28_%282011%29_01.pdf?sequence=5)

- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., & BAJO GARCIA, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, nº 8 (dic. 2006); pp. 135

[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1185/1/Feminismos\\_8\\_9.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1185/1/Feminismos_8_9.pdf)

- MARTIN-LLAGUNO, M., & GUIRAO MIRON, C. (2013). El marco jurídico de la conciliación: Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009; [The Legal Framework of the Conflict Between Work and Family. Review of Reconciliation Policies in Spain from 1999 to 2009]. *Portularia*, 13(1), 1–9.

<https://doi.org/10.5218/prts.2013.0001>

- Lefebvre. (2019, 11 septiembre). Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad en el cuidado de hijos. Novedades incorporadas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo - El Derecho - Social.

<https://elderecho.com/conciliacion-la-vida-familiar-laboral-corresponsabilidad-cuidado-hijos-novedades-incorporadas-rdl-6-2019-1-marzo>

- *Negociación colectiva y relaciones laborales (Negociación colectiva y relaciones laborales)*. (s/f-a).

<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

- IZQUIERDO, R. A. (2007). "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." (Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número especial, 69

[http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro\\_de\\_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf](http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf)

- DORADO, P. C. (2022, agosto 11). *El trabajador tendrá derecho al permiso de lactancia, aunque su cónyuge no trabaje, según el Supremo*. Economistjurist.es; Economist & Jurist.

<https://www.economistjurist.es/actualidad-juridica/jurisprudencia/el-trabajador-tendra-derecho-al-permiso-de-lactancia-aunque-su-conyuge-no-trabaje-segun-el-supremo/>

- *Excedencia*. (2019, enero 29). Conceptos Jurídicos.

<https://www.conceptosjuridicos.com/excedencia/>

- NAVARRO, B. Q. (2005). "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual." ("La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual") ("Beatriz Quintanilla Navarro") Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), 095-129.

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/3235>



- MEIL, G., GARCIA SAINZ, C., LUQUE, M. A., & AYUSO, L. (2006). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666206/Concilaci%  
c3%b3n\\_Meil\\_RM\\_TI\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666206/Concilaci%c3%b3n_Meil_RM_TI_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MARTIN, E. (2020, febrero 11). *Avalado el despido de un trabajador por usar la reducción de jornada por guarda legal para atender un negocio particular*. Sincro.  
<https://sincrogo.com/blog/tribunales/avalado-el-despido-de-un-trabajador-por-usar-la-reduccion-de-jornada-por-guarda-legal-para-atender-un-negocio-particular/>
- De empresa, A. S. y. P. T. (s/f). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE).  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)
- BERROCAL, M. D. C. C. (2017). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Tabularium Edit.*, 1(4), 129-150. pp140  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8268184.pdf>
- MARTÍN, E. (2019, octubre 29). *Adaptación de jornada: el tamaño de la empresa influye*. Sincro.  
<https://sincrogo.com/blog/tribunales/sentencias-sobre-la-adaptacion-de-la-jornada-el-tamano-de-la-empresa-y-el-numero-de-empleados-influye-en-la-concesion-o-denegacion/>
- OTEO, C. (2023, mayo 19). Estrategias de conciliación laboral y familiar. Randstad.  
<https://www.randstad.es/tendencias360/conciliacion-laboral-familiar/>

- BIEDMA FERRER, J. M., & MEDINA GARRIDO, J. A. (2014). "Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo." ("Redalyc. Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño ...") *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.  
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>
- Permisos para el cuidado de los hijos en la Ley de Familias. (2023, marzo 28). Espacio Pymes.  
<https://espaciopymes.com/noticias/permisos-para-el-cuidado-de-los-hijos-en-la-ley-de-familias/>
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2019). La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273–2) pp860.  
<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68633>

## NORMATIVA

- 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 24/10/2015)  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* (s/f-c). Boe.es.  
<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (s/f). Boe.es.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

## SENTENCIAS

- *Sentencia SOCIAL N° 838/2021, TSJ Cantabria, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 783/2021, 10-12-2021.* (s/f). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-838-2021-tsj-cantabria-sala-social-sec-1-rec-783-2021-10-12-2021-48397658>
- . *Sentencia SOCIAL Núm 646/2022, TS Madrid, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 1367/2019, 12-07-2022.* (s/f). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-646-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-1367-2019-12-07-2022-48428507>
- *Sentencia Social TS de Castilla y Leon (Valladolid), Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 25/2014, 10-02-2015.* (s/f). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-25-2014-10-02-2015-46867631>
- *Sentencia SOCIAL No 293/2019, JSO Eivissa, Sec. 1, Rec 721/2019, 23-09-2019.* (s/f). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-293-2019-jso-eivissa-sec-1-rec-721-2019-23-09-2019-48085737>