



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**PERMISOS LABORALES Y CONCILIACIÓN DE
LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Autora: Paula Cervantes Oria

5º E-3 A

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Junio de 2024

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	6
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	10
1. CONCILIACIÓN.	10
1.1 Introducción al concepto de conciliación y su finalidad.....	10
1.2 Relevancia y desafíos de la conciliación laboral para las empresas	15
1.3 Papel reservado a la negociación colectiva y sus limitaciones.	18
CAPÍTULO III: PERMISOS LABORALES VIGENTES.	19
1. DEFINICIÓN DE PERMISOS LABORALES.	19
2. TIPOS DE PERMISOS LABORALES.	21
2.1 Permiso por matrimonio y pareja de hecho.	22
2.2 Permiso por necesidades familiares de cuidado por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica.....	26
2.3 Permiso por fallecimiento de familiar.....	29
2.4 Permiso por traslado del domicilio habitual.	30
2.5 Permiso por exámenes prenatales, preparación al parto, adopción o acogimiento	31
2.6 Permiso por estudios y formación profesional.	33
2.7 Permiso por fuerza mayor.	35
2.8 Permiso por asuntos propios.....	37
2.9 Nuevo permiso parental.	39
CONCLUSIONES.	40
ANEXO:.....	41
1. LEGISLACIÓN.....	41
Convenios Colectivos.	43
2. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL.....	44
Tribunal Constitucional	44

Tribunal Supremo	44
Audiencia Nacional.	46
Tribunales Superiores de Justicia.....	47
3. OBRAS DOCTRINALES.	48
4. RECURSOS DE INTERNET.....	49

RESUMEN

Equilibrar la vida profesional con las responsabilidades personales y familiares en la sociedad actual es imprescindible. Este equilibrio es fundamental en un mundo donde las demandas laborales y familiares a menudo entran en conflicto, afectando tanto la calidad de vida de los trabajadores como la eficiencia de las empresas.

En España, a través de la normativa laboral y, especialmente, tras la implementación de la Directiva (UE) 2019/1158 y el Real Decreto-ley 5/2023, se ha evolucionado para fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad en el hogar. Estas reformas introducen nuevos permisos y amplían los existentes, reflejando un compromiso real y creciente con estos valores.

Cada permiso es examinado en términos de su regulación, las mejoras introducidas por la negociación colectiva y la interpretación de los tribunales, proporcionando una visión completa y práctica de cómo estos permisos operan en la realidad, destacando los beneficios y los desafíos que presentan en la práctica laboral diaria.

Este estudio invita a reflexionar sobre cómo las políticas públicas y las empresas pueden adaptarse continuamente para satisfacer las necesidades cambiantes de la sociedad, garantizando así una verdadera igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, sin llegar a comprometer sus propios intereses.

Palabras clave:

Conciliación, permiso laboral, corresponsabilidad, negociación colectiva, trabajador y novedades.

ABSTRACT

Balancing professional life with personal and family responsibilities in today's society is essential. This balance is essential in a world where work and family demands often conflicted, affecting both the quality of life of workers and the efficiency of companies.

In Spain, through labor regulations, and especially following the implementation of Directive (EU) 2019/1158 and Royal Decree-Law 5/2023, there have been developments to promote gender equality and co-responsibility in the home. These reforms introduce new work permits and extend the existing ones, reflecting a real and growing commitment to these values.

Each permit is examined in terms of its regulation, improvements introduced by collective bargaining and court interpretation, providing a comprehensive and practical overview of how these permits operate in reality, highlighting the benefits and challenges they present in everyday working practice.

This study invites reflection on how public policies and companies can continuously adapt to meet the changing needs of society, thus ensuring true equality of opportunity for all workers, without compromising their own interests.

Key words:

Work-life balance, work permit, co-responsibility, collective agreements, worker and new developments.

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AN	Audiencia Nacional
Art./s.	Artículo/Artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Convenio Colectivo
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
<i>Et al.</i>	<i>Et alii</i> (y otros)
Ex art.	Ex artículo (por virtud del artículo)
FJ	Fundamento jurídico
<i>Id.</i>	<i>Ibid</i> (el mismo)
Núm./no.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
<i>Op. cit.</i>	<i>Opus citatus</i> (obra citada)
RDL	Real Decreto-ley
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
STS/SSTS	Sentencia/s del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

El propósito del presente Trabajo de Fin de Grado consiste en realizar un análisis profundo de la figura de los permisos laborales vigentes en la normativa laboral española y su relevancia a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se trata de un tema importante y actual pues las medidas de conciliación han ido creciendo en la normativa laboral y recientemente se aprobaron en relación con la misma nuevos permisos.

Esta creciente corriente de conciliación viene siendo demandada tanto por el contexto social en el que nos encontramos, y ha sido impulsada recientemente desde la Unión Europea (en adelante, “UE”). Así, por ejemplo, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio del 2019¹, (en adelante “La Directiva”) tiene a la conciliación como eje central de los objetivos que persiguen en materia laboral, tratando así de eliminar ciertas dificultades a la que se pueda enfrentar un trabajador que, además de desarrollar su carrera profesional, se dedique al cuidado de familiares o dependientes. La tardía trasposición de esta Directiva es, por lo tanto, una mejora respecto del Real Decreto-ley (en adelante “RDL”) 6/2019, de 1 de marzo², ya que se trata de alcanzar una igualdad real y efectiva en el desarrollo de la carrera profesional tanto de hombres como de mujeres, incluyendo el derecho a la conciliación dentro del abanico de derechos de las personas trabajadoras.³

De esta manera, la conciliación no es únicamente un objetivo a nivel nacional, sino que se plantea como una meta a lograr a nivel de la Unión Europea, de tal forma que los ciudadanos cuenten con un amplio abanico de derechos que les resulten de aplicación en la práctica y en el día a día para poder compatibilizar sus trabajos con sus deberes de

¹ 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. (DOUE 12 de julio de 2019). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>; última consulta el 9 de junio de 2024.

² 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. (BOE 7 de marzo de 2019). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>; última consulta el 1 de junio de 2024.

³ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar, la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; ejecución y cumplimiento de la Unión Europea.

cuidados a hijos y familiares o convivientes.⁴ Dicho equilibrio debe conseguirse para que ambos progenitores puedan cumplir con sus obligaciones, así como para garantizar la mayor igualdad posible entre mujeres y hombres en términos de oportunidades tanto en el ámbito laboral como en el hogar. Para conseguir estos objetivos, la Unión Europea se encarga de desarrollar distintas Directivas para garantizar una serie de normas mínimas que desarrollen y amplíen los derechos laborales actuales de los trabajadores, como es el caso de la Directiva (UE) 2019/1158 de 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; la cual ha sido traspuesta en España a través del RDL 5/2023, de 28 de junio de 2023⁵, el cual incluye modificaciones al Estatuto de los Trabajadores, (en adelante, “ET”) añadiendo y modificando determinados permisos laborales retribuidos.

Además, la conciliación suscita interés a nivel universal, puesto que en las últimas décadas se ha podido ver un impulso generalizado de la legislación laboral en lo relacionado con la conciliación y la calidad de vida de los trabajadores, ligados a la igualdad y a la no discriminación. Con un carácter pionero sobre esta materia destaca el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”), *“sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”* con un ámbito de aplicación muy amplio, pues *“se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores”*.⁶ Este convenio de 1981, ratificado por España en 1985, pretendía fomentar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y apelaba a los Estados para que desarrollaran políticas que permitieran *“a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un*

⁴Consejo Europeo, “Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores”, *Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea*, 2024, (disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/>; última consulta 27/03/2024).

⁵ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio de 2023 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 29 de junio de 2023). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>; última consulta 8 de junio de 2024.

⁶ Artículo 2. Organización Internacional del Trabajo, Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”

Pese a los avances legislativos para lograr una conciliación efectiva, aún sigue siendo necesario el continuo desarrollo de nuevas normativas y derechos para impulsarla aún más, puesto que sigue habiendo una gran diferencia en las cifras entre hombres y mujeres al hablar de empleo que podrían acercarse gracias a la conciliación y la corresponsabilidad de ambos géneros en el cuidado de la familia. En términos generales, el índice de empleo global de los hombres se encuentra 11,6 puntos por encima del de las mujeres. Además, un 20% de las mujeres que no tienen trabajo optan por dedicarse a prestar cuidados, mientras que en el caso de los hombres es únicamente un 2%.⁷ En el caso de España, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2022 el índice de empleo de los varones era de 56,6%, mientras que el de las mujeres era de un 45,9%.⁸ Más concretamente, dentro de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria en el 2022 para dedicarse al cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, las mujeres representan el 18,7% mientras que los hombres únicamente un 4,5%.⁹ Estos datos reflejan una disparidad latente entre hombres y mujeres al hablar de conciliación y los roles de cuidado desempeñados por cada género que pone de manifiesto la necesidad de continuar implementando medidas para tratar de garantizar la igualdad en el ámbito laboral y la distribución de obligaciones en el ámbito familiar.

Por lo tanto, la importancia de este Trabajo de Fin de Grado (en adelante “TFG”) radica en la diferencia aun latente entre mujeres y hombres en términos del desarrollo de la carrera profesional y la necesidad de eliminar parte de esa brecha a través de la conciliación y la corresponsabilidad. La estructura del TFG es la siguiente: la primera parte se centra en establecer un marco jurídico de los conceptos que se van a desarrollar a lo largo del trabajo, así como una contextualización de la relevancia de la conciliación hoy en día y su finalidad, que se encuentra estrechamente relacionada con el concepto de corresponsabilidad. Además, se hablará de la normativa vigente aplicable y los desafíos

⁷ Consejo Europeo: *op. cit.*

⁸ INE, “Tasa de empleo”, *Instituto Nacional de Estadística*, 2022, (disponible en [⁹ INE, “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España”, *Instituto Nacional de Estadística*, 2022, \(disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=13583>; última consulta 14/05/2024\).](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944447446&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084#:~:text=En%202022%2C%20la%20tasa%20de,de%20las%20tasas%20de%20empleo; última consulta 28/03/2024).</p></div><div data-bbox=)

que se siguen encontrando a la hora de aplicar medidas de conciliación en las empresas, así como de la relevancia de la conciliación en el contexto social en el que nos encontramos actualmente.

La segunda parte del trabajo trata de esclarecer el concepto de permiso laboral y los distintos tipos que hay en la normativa vigente española. Para ello, en relación con cada tipo de permiso laboral relevante para la conciliación, se analiza su regulación vigente; las implicaciones que tienen; y, cuando proceda, las mejoras establecidas en la negociación colectiva para dicho permiso y la interpretación de los Tribunales en términos de su aplicación considerando lo que dicta la doctrina.

Finalmente, tras haber analizado el trabajo realizado, se exponen las distintas conclusiones extraídas de la investigación.

El presente TFG sigue una metodología basada en la revisión bibliográfica y de fuentes jurídicas existentes. Ello implica que, para realizarlo, se ha recurrido a una búsqueda, recopilación y comparación de diferentes fuentes que quedan reflejadas en el anexo final que incluye, principales normas heterónomas tanto nacional como de la UE; también se recoge una selección de la normativa fruto de la autonomía colectiva: convenios colectivos estatutarios con artículos relevantes sobre permisos; asimismo, se incluyen las sentencias interpretativas más importantes (tanto jurisprudencia como doctrina judicial); finalmente, se incluyen referencias bibliográficas con la doctrina científica, tanto manuales como artículos académicos. Por lo tanto, para realizar este TFG trabajo se ha requerido un análisis preciso y riguroso de las fuentes mencionadas, así como la comprensión de los textos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

1. CONCILIACIÓN.

1.1 Introducción al concepto de conciliación y su finalidad.

En la actualidad, es esencial para toda empresa y para sus trabajadores contar con distintas medidas que permitan la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de sus empleados. En el diccionario de la Real Academia Española, el término “*conciliar*”

queda descrito como “*hacer compatibles dos o más cosas*”.¹⁰ Siguiendo esta acepción, se entendería como conciliar al equilibrio que se busca encontrar en las distintas esferas de la vida y, concretamente, en lo referido la vida laboral y la familiar.¹¹ Para garantizar dicho equilibrio, así como para otorgar flexibilidad a los empleados, el ordenamiento jurídico cuenta con una serie de mecanismos recogidos en la legislación laboral que son activados cuando se cumplen los requisitos establecidos y cuya finalidad es permitir a los trabajadores que compatibilicen su esfera laboral con la personal. Dentro de la esfera personal se incluye tanto la vida familiar, como el ocio y demás aspectos sociales. Asimismo, deben ser las propias empresas quienes pongan a disposición de sus empleados las medidas oportunas para llevar a cabo una conciliación efectiva. Estas medidas dependerán de las necesidades a cubrir, así como del sector en el cual se encuentre la empresa o incluso de su tamaño.¹²

Además, esta conciliación debe estar a disposición tanto de hombres como de mujeres, puesto que el Convenio número 156 de la OIT ya mencionado estableció el objetivo de garantizar en el ámbito laboral la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, independientemente de su sexo.¹³ Esta cuestión queda está claramente definida dentro del articulado del artículo 4. 2 del ET¹⁴ concretamente en el apartado c) se regula el derecho que poseen todos los trabajadores a “*no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de [...] sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.*” De esta forma se reconoce un derecho básico que poseen todos los trabajadores a no ser perjudicados por su sexo, así como por hacer uso de las distintas medidas de conciliación que tienen a su disposición en la normativa vigente.

¹⁰ Real Academia Española, “Conciliar”. *Diccionario de la Lengua Española*, 2024 (disponible en <https://dle.rae.es/conciliar?m=form>; última consulta 1/04/2024).

¹¹ Sicre García, L., “Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades”, *Wolters Kluwer*, 25 de agosto de 2023 (disponible en <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>; última consulta 1/04/2024).

¹² Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con el distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)”, *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 156, *op. cit.*

¹⁴ 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 24 de octubre de 2015). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>; última consulta el 5 de junio de 2024.

Los distintos mecanismos de conciliación son de naturaleza muy diversa y despliegan efectos diferentes en función de las necesidades que tratan de cubrir, así hay permisos de corta duración¹⁵ -como los que se analizan en este TFG-, reducciones de jornada¹⁶, suspensiones temporales de la relación laboral¹⁷ e incluso medidas de protección frente al despido de los trabajadores que reclaman estos derechos, a modo de garantía de indemnidad. Cada uno es de una duración concreta y despliega unos efectos concretos, por lo que hay que atenerse a lo establecido legalmente en el ET, así como al desarrollo de la negociación colectiva que no puede restringir los derechos legales, pero sí explicitarlos, incluir formas específicas de solicitud incluso mejorar o ampliar el derecho legal.

Con la entrada en vigor el pasado 30 de junio de 2023 del RDL 5/2023, de 28 de junio se plantean una serie de mejoras para ayudar a los trabajadores y cuidadores a llevar una conciliación efectiva, no teniendo que elegir entre la vida personal y la vida laboral. Han sido múltiples los cambios incorporados en el ET a causa de esta trasposición, la cual supone un avance considerable en términos de conciliación. En concreto, quedan modificadas las letras a) y b) del artículo 37 del ET, así como se añade una letra b bis) en el apartado tercero; se modifican a su vez los apartados cuarto y sexto y, por último, se añade un apartado noveno. Además, se incluye un nuevo permiso parental en el artículo 48 bis. Dichas modificaciones serán explicadas a lo largo del presente TFG en detalle.

Es importante destacar que el objetivo final de la conciliación no es únicamente conseguir compatibilizar las distintas esferas de la vida de un trabajador, sino también alcanzar una corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Este término hace referencia al hecho de que los hombres lleguen a tener un nivel de responsabilidad, tanto en las tareas domésticas como en el cuidado de los hijos y otros familiares, equiparable y equitativo al de las mujeres.¹⁸ Por consiguiente, las distintas políticas de conciliación deben ir dirigidas tanto a hombres como mujeres, de lo contrario no se estarían alcanzando los objetivos si dichas políticas no quedan expresadas en términos de corresponsabilidad familiar¹⁹. Para poder alcanzar esta corresponsabilidad es imprescindible que el Estado

¹⁵ Artículo 37. 3 ET.

¹⁶ Artículo 34.8 ET.

¹⁷ Artículo 45 ET.

¹⁸ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *op. cit.*

¹⁹ Rivero Recuenco, Á., “De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”, *Instituto de la Mujer*. (s.f). Disponible en

ponga a disposición de los trabajadores y cuidadores medidas que les permitan atender a sus deberes laborales y personales.

Las principales medidas que se emplean para la conciliación son los permisos laborales; la modificación, reducción o adaptación de la jornada; y la suspensión del contrato laboral. A continuación, se exponen brevemente los conceptos de modificación de la jornada y suspensión del contrato laboral por su relevancia en materia de conciliación, centrándonos en el Capítulo III del TFG en la explicación de los permisos laborales y su tipología.

1.2.1 Permisos laborales.

En cuanto a los permisos laborales, el cambio más significativo ha sido la incorporación del llamado permiso por fuerza mayor y el denominado permiso parental. Ambos permisos provienen de la Directiva 2019/1158 y serán analizados en los apartados 2.7 y 2.9 del Capítulo III del TFG.

1.2.2. Modificación, reducción o adaptación de jornada.

En el ámbito del derecho laboral, la modificación, reducción o adaptación de la jornada laboral son conceptos que se refieren a los cambios que pueden realizarse en los horarios de trabajo de los empleados, ya sea en términos de duración o distribución de las horas de trabajo. Estas modificaciones pueden ser impulsadas tanto por el empleador como por el trabajador, y suelen estar sujetas a una serie de regulaciones legales que buscan equilibrar los intereses de la empresa con los derechos de los trabajadores.

En la normativa española, la modificación, reducción o adaptación de la jornada a petición del trabajador en aras de la conciliación encuentra su reflejo en el art. 34.8 del ET. En efecto, este artículo, atribuye a los trabajadores el derecho a solicitar cambios en la duración y distribución de su jornada laboral, así como en la forma de realizar su trabajo, incluyendo el teletrabajo, para conciliar su vida familiar y laboral. Estas adaptaciones deben ser equilibradas y adecuadas tanto para el empleado como para la empresa. Los trabajadores con hijos pueden hacer estas solicitudes hasta que los hijos

<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>; última consulta el 25 de mayo de 2024.

cumplan doce años, y también se extiende a aquellos que cuidan de familiares dependientes.

La negociación colectiva está definiendo cómo ejercer este derecho, evitando la discriminación de género. En todo caso, si no hay acuerdos colectivos, la empresa debe negociar con el trabajador, respondiendo en un máximo de quince días. La empresa debe aceptar la solicitud, proponer una alternativa o rechazarla con motivos objetivos. El trabajador puede volver a su situación laboral previa una vez que las circunstancias cambien o finalice el período acordado, a menos que la empresa presente razones objetivas para negarlo. Las disputas que puedan surgir por falta de acuerdo entre la empresa y el empleado se resolverán en la jurisdicción social conforme a un procedimiento especial, urgente y preferente que permite acumular la petición de daños y perjuicios (ex la Ley reguladora de la jurisdicción social art. 139).

1.2.3 Suspensión del contrato.

La suspensión del contrato de trabajo es una figura jurídica contemplada en el derecho laboral que implica la pausa temporal de las obligaciones principales del contrato, es decir, el trabajador deja de prestar servicios y el empleador deja de pagarle el salario al empleado. Durante el período de suspensión, el contrato de trabajo no se extingue, sino que permanece latente, a la espera de que se reanuden las condiciones que permitan la continuación de la relación laboral de forma plena²⁰.

La figura de la suspensión del contrato está regulada en el ET art. 45 donde se exponen las causas y efectos de la suspensión, Entre las causas, nos interesan en este trabajo, al conectar con la conciliación, las relativas a situaciones familiares como nacimiento o adopción de menores, riesgo durante el embarazo o lactancia, así como violencia de género que afecte a la trabajadora, y permiso parental, pero hay otras muchas.²¹

²⁰ López Álvarez, M^aJ. “Capítulo 6. Interrupciones y suspensiones del contrato de trabajo” /en/ VVAA Lecciones de contrato de trabajo. Civitas. Madrid 4^a ed. P.173 a 196.

²¹ - Por contrato o acuerdo, habiendo un acuerdo mutuo entre las partes o por las condiciones estipuladas en el contrato.

- Por situaciones personales del trabajador, como una incapacidad temporal sobrevenida del trabajador.

- Por el ejercicio de un cargo público.

- Por privación de libertad sin sentencia condenatoria, sanciones disciplinarias, o fuerza mayor.

1.2 Relevancia y desafíos de la conciliación laboral para las empresas

La conciliación laboral en las empresas es un desafío significativo que busca equilibrar las demandas del trabajo con las necesidades personales y familiares de los empleados. Tal y como queda reflejado en el Informe de Meil G. *et al* 2007, el cual va a ser analizado en este apartado, cada vez más, las organizaciones están incorporando medidas de conciliación a su cultura corporativa, influenciadas por la legislación, el entorno social y las expectativas laborales de la población. Esto refleja un cambio en la gestión de recursos humanos hacia relaciones laborales más armónicas y libres de conflictos. Además, la concienciación sobre la necesidad de aplicar medidas concretas de conciliación muestra un compromiso empresarial con el respeto a la vida familiar y personal de los trabajadores, lo que se traduce en políticas y medidas que buscan un equilibrio entre la vida profesional y personal. Esto se ve reflejado en la legislación española en normas como la Ley de Igualdad, donde se insta a las empresas a respetar el principio de igualdad en el entorno laboral y a negociar planes de igualdad dentro de las mismas, especialmente cuando tienen más de 250 trabajadores.²² Se debe respetar, por lo tanto, el principio de *“igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”*.²³

Las empresas ya reconocen que la falta de conciliación puede afectar su competitividad y que la gestión del trabajo y la vida personal ha sido siempre un problema, pero en el entorno social actual, conciliar se ha vuelto estratégicamente importante para las empresas. Por otro lado, se destaca la importancia de crear entornos de trabajo humanizados que sean productivos, de calidad y equilibrados por género, lo que implica un cambio en la cultura organizativa y la adopción de medidas que faciliten la conciliación laboral y personal²⁴.

Sin embargo, la conciliación trae también otro tipo de desafíos en el entorno social actual, especialmente desde el punto de vista de las empresas. Los principales problemas

- Por razones económicas o técnicas de la empresa, excedencia forzosa, huelga, cierre legal de la empresa.

²² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007).

²³ Artículo 5, *Ibid*.

²⁴ Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. Á. y Ayuso, L, “El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas”, *Universidad Autónoma de Madrid*, Madrid, 2007, pp. 24-27.

detectados serían: las dificultades organizativas, los conflictos entre empleados y el exceso de flexibilidad en cuanto a la presencialidad²⁵.

La implementación de políticas de conciliación es un proceso complejo que implica cambios en la estructura y la cultura corporativa, lo que puede ser percibido como un desafío por algunos directivos. Estos cambios pueden incluir la reorganización de horarios, la creación de sistemas de trabajo flexibles y la adaptación de los espacios de trabajo para acomodar nuevas formas de colaboración y comunicación. Una de las principales dificultades es que la conciliación puede ser vista como una novedad que interrumpe el flujo habitual de trabajo y requiere un esfuerzo adicional para su gestión²⁶.

Esto puede ocasionar resistencia al cambio por parte de los empleados y los directivos, quienes pueden sentir que las políticas de conciliación son una carga adicional que complica la operativa diaria y la toma de decisiones, tal y como se menciona en Meil *et al* 2007. Además, las ausencias por conciliación, como las bajas por maternidad o paternidad, pueden generar trastornos en la organización del trabajo, especialmente en áreas críticas como la producción²⁷, donde la presencia constante y la coordinación del personal son esenciales. La necesidad de cubrir estas ausencias puede llevar a una redistribución de tareas que sobrecargue a otros empleados o requiera la contratación de personal temporal, lo que puede aumentar los costes y disminuir la eficiencia. La adaptación a los cambios legislativos y sociales en materia de conciliación también puede ser un desafío, ya que las empresas deben asegurarse de cumplir con la normativa vigente mientras intentan mantener o mejorar su competitividad en el mercado. Esto puede requerir una inversión en formación y desarrollo de los empleados, así como en sistemas de seguimiento y evaluación del impacto de las políticas de conciliación en la productividad y el bienestar del personal.

Otro de los desafíos identificados son los conflictos entre empleados, que se originan cuando las políticas de conciliación no se aplican de manera uniforme o justa, lo que puede llevar a resentimiento o discriminación entre los empleados. Por ejemplo, si algunos trabajadores perciben que otros están recibiendo trato preferencial en términos de horarios flexibles o permisos, puede surgir una sensación de agravio comparativo, ya

²⁵ Russo, M. y Morandin, G., “Better work-life balance starts with managers”, Harvard Business Review, 9 de Agosto de 2019, (Disponible en <https://hbr.org/2019/08/better-work-life-balance-starts-with-managers> ; última consulta el 8 de junio de 2024).

²⁶ Meil G, *et al*, pp. 24-27, *op. cit.*

²⁷ *Ibid.*

que, pese a que los trabajadores que no tienen responsabilidades familiares estrictas que le permitan disfrutar de las distintas medidas de conciliación, sí que desean encontrar el mismo equilibrio entre la vida personal y la laboral²⁸. Considero que estas percepciones de los empleados pueden afectar negativamente la moral del equipo y generar tensiones que dificulten la colaboración y el buen clima laboral.

Finalmente, otro desafío identificado serían los elevados costes de implementación de políticas, que puede conllevar una serie de gastos directos y costes organizativos (indirectos), que afectan el balance financiero de la organización. Los costes directos incluirían la contratación de personal temporal para cubrir las ausencias de empleados que se acogen a permisos de conciliación, como bajas por maternidad, paternidad o cuidado de familiares. Estos costes pueden ser significativos, especialmente si se requiere personal con habilidades especializadas o si la contratación se realiza en un mercado laboral competitivo donde los salarios son altos. Además, las políticas de conciliación pueden requerir inversiones en infraestructura y tecnología para facilitar el trabajo flexible, como el teletrabajo. Esto puede incluir la compra de equipos, la actualización de sistemas de seguridad informática y la implementación de software de colaboración en línea, lo que implica gastos de capital y operativos.

Tal y como se expone *supra*, aunque las políticas de conciliación pueden mejorar la satisfacción y la lealtad a largo plazo, a corto plazo pueden surgir desafíos en la coordinación y la comunicación, lo que puede llevar a retrasos en los proyectos o a una menor eficiencia operativa. Además, parece lógico deducir que, si los compañeros deben asumir responsabilidades adicionales sin una compensación adecuada, esto puede generar estrés y agotamiento, lo que a su vez puede aumentar el absentismo y la rotación de personal, con los consiguientes costes de reclutamiento y formación de nuevos empleados. Pese a ello, los beneficios reportados por la conciliación y corresponsabilidad son muy relevantes, estando relacionados tal y como se ha mencionado, con el aumento de la productividad, la retención de talento, el bienestar general de la plantilla, así como su mayor implicación en los proyectos y la mejora de la imagen de la empresa en general.²⁹

²⁸ Russo, M. y Morandin, G., *op. cit.*

²⁹ Ministerio de Igualdad, “Cuidados, corresponsabilidad y conciliación”, *Igualdad en la empresa y en la negociación colectiva*, Ministerio de Igualdad, (s.f). Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>; última consulta el 10 de junio de 2024.

1.3 Papel reservado a la negociación colectiva y sus limitaciones.

La legislación española cuenta con un amplio abanico de medidas para que se pueda llevar a cabo la conciliación efectiva de responsabilidades laborales con las familiares. Sin embargo, esta regulación resulta demasiado genérica, sin llegar a concretar aspectos relevantes para los distintos sectores, empresas y relaciones laborales.³⁰ Por ese motivo es muy importante que la negociación colectiva, sobre todo la de empresa, adapte o mejore tales medidas, también los permisos objeto de este TFG, a sus propias necesidades y compromisos. Así, a veces es el propio legislador el que llama expresamente a la intervención de la negociación colectiva, como sucede, por ejemplo, en el artículo 34.8 ET que reconoce el derecho a la adaptación de la jornada laboral y que pide que sea la negociación colectiva la que especifique los términos del ejercicio de este derecho de conciliación. En efecto, en muchos casos el ET, expresa o tácitamente, reconoce un espacio concreto dedicado a la negociación colectiva para que esta desarrolle materias relacionadas con la conciliación.

La negociación colectiva supone una parte esencial dentro del Derecho Laboral, donde a través de los convenios colectivos se alcanzan acuerdos colectivos entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, con el objeto de concretar las condiciones laborales.³¹ El contenido de los convenios puede ser muy variado, siempre y cuando se respeten los mínimos legales. A través de los convenios colectivos se pueden acordar pautas concretas sobre la relación laboral, así como de los horarios y permisos, pudiendo mejorar las condiciones de estos ampliando su alcance. La aplicación del convenio colectivo quedará limitada al ámbito de actuación que haya sido pactado y siempre que las partes cuenten con legitimación para ello.³²

Las limitaciones de la negociación colectiva se encuentran vinculadas con el principio de norma mínima. Esto quiere decir que han de respetar en todo caso aquellos

³⁰ García Murcia, J., “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid: Análisis y Propuestas de mejora”, *Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid. Dirección General de Trabajo*, 2019, (disponible en <https://gestiona3.madrid.org/bvirtual/BVCM015917.pdf>; última consulta 3/04/2024)

³¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, “La negociación colectiva y los conflictos colectivos”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (disponible en https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm; última consulta 2/04/2024).

³² Comunidad de Madrid, “Convenios colectivos”, *Comunidad de Madrid*, (disponible en <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/convenios-colectivos#panel-251691>; última consulta 3/04/2024).

preceptos que se encuentren regulados en la norma legal, sea nacional o europea, no pudiendo en ningún caso empeorar las condiciones de los trabajadores. Si un permiso en concreto no se encuentra recogido en un Convenio colectivo, pero sí lo está en la norma legal, en ningún caso se podrá aludir a su ausencia en el Convenio colectivo para no otorgarle al trabajador el derecho que se desprende de la normativa.³³

CAPÍTULO III: PERMISOS LABORALES VIGENTES.

1. DEFINICIÓN DE PERMISOS LABORALES.

Los permisos laborales son mecanismos que permiten interrumpir de forma justificada la prestación laboral, sin conllevar una pérdida de salario³⁴. Se encuentran definidos de forma reiterada en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, explicando que los permisos son “*situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que el trabajador afectado por alguna de las causas previstas, legal o convencionalmente, queda liberado de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene -sin embargo- el derecho a la retribución*”.³⁵

Siguiendo esta línea, el TS indica que “*los permisos no tienen por finalidad la de conceder al trabajador un descanso, sino la de liberarles de acudir al trabajo sin pérdida de retribución, ante la necesidad de atender una determinada situación*”.³⁶ Estas necesidades son de naturaleza muy variada, siendo una de ellas la conciliación.

En ningún caso estas situaciones son equiparables a los tiempos de descanso o vacaciones que posee el trabajador, ya que estos se encuentran fundamentados en el derecho al descanso; mientras que los permisos laborales se encuentran fundamentados en una causa concreta, a veces conectada con la conciliación, y cuya concurrencia deberá

³³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, 97/2019 de 25 Mar. 2019, Rec. 92/2019. (FJ 2º). (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 47967/2019) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzNjc2NDZXXK0stKs7Mz7MNY0xPzStJBQCWIk8BIAAAAAA==WKE>

³⁴ Sala Franco, T., *Derecho de las Relaciones Laborales*, Tirant lo Blanch, 2023, p 1397.

³⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, 815/2019 de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 190993/2019). Fecha de última consulta 4 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzNTI3MjdTK0stKs7Mz7MNY0xPzStJBQCWJifIAAAAAA==WKE>

³⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2020 257/2020, Rec. 193/2018, (FJ 2). (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 41698/2020.) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024.

acreditar el trabajador para ser acreedor de los mismos.³⁷ Es por este motivo por el cual los permisos únicamente tienen sentido cuando el trabajador está activo y no en momentos donde hay tiempo de descanso, vacaciones, o cualquier suspensión que le libere de la obligación de acudir al trabajo. Por lo tanto, nos encontramos con una diferencia fundamental entre aquellos momentos de descanso obligatorio o suspensión y las interrupciones breves de la relación laboral solicitadas por el propio trabajador en determinadas situaciones.

De forma general para todos los permisos, se requiere que el trabajador notifique de forma previa y justificada al empresario.³⁸ Esta exigencia se elimina únicamente cuando, por motivos de inmediatez, la causa del permiso impida llevar a cabo dicha notificación para llevar a cabo la necesidad cubierta por él y su efectivo disfrute.³⁹ La solicitud realizada para el disfrute del permiso queda equiparada con el preaviso, por lo que habiendo realizado la solicitud se daría por preavisada a la empresa de que se desea hacer uso del permiso. Resulta de vital importancia para la empresa que se realice el preaviso para poder adaptar su organización a la ausencia del trabajador y la duración del permiso⁴⁰.

Los permisos retribuidos vigentes establecidos en la normativa española son de naturaleza mínima. Esto significa que, tanto los convenios colectivos, principalmente, aunque también la autonomía individual, incluso en el contrato de trabajo inicial -aunque no sea lo más habitual-, cuentan con capacidad para mejorar su contenido. La mejora de la regulación estatutaria se podría dar de dos formas: aumentando la propia duración de los permisos que se encuentran reconocidos en el artículo; o bien aumentando las situaciones que se encuentran reguladas en la normativa, pudiéndose introducir en estas casi nuevas situaciones⁴¹. Esta cuestión queda clarificada en reiteradas ocasiones en la doctrina judicial, tal y como ocurre en la Sentencia del 25 de marzo de 2019 del Tribunal

³⁷. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 229/2020 de 11 de marzo de 2020, Rec. 192/2018. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 45593/2020). Fecha de última consulta 1 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzMzUwNrFOK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQChDrNSIAAAAAA==WKE>

³⁸ Artículo 37.3 ET

³⁹ STS 229/2020, *op. cit.*

⁴⁰ VVAA Memento Práctico Social, Lefebvre, Madrid, 2024, p. 4856 (Descarga online 7-4-2024)

⁴¹ Cruz Villalón, J., García-Perrote Escartín, I., Goerlich Peset, J.M y Mercader Uguina, J.R, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Thomson Reuters, Valladolid, 2016.

Superior de Justicia de Navarra⁴², en la cual se explica que el artículo 37.3 del ET es una norma de derecho necesario relativo y, por lo tanto, puede ser mejorada por convenio, pero nunca empeorada.

2. TIPOS DE PERMISOS LABORALES.

Dentro del tercer apartado del artículo 37 del ET se detallan los permisos laborales retribuidos que se encuentran recogidos en la normativa vigente. Concretamente establece que: *“La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente”*, estableciendo a continuación un listado de las diferentes opciones.

Los distintos permisos pueden ser englobados de formas distintas en categorías. Este trabajo atiende únicamente a aquellos que estén relacionados en alguna medida con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por este motivo, hay determinados permisos laborales retribuidos que no van a ser estudiados en este TFG por no quedar relacionados con conciliación. Este es el caso de los permisos que se encuentran en el artículo 37. 3. d) y e) del ET, los cuales hacen referencia al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y la realización de funciones sindicales, respectivamente. Hay que destacar que el permiso del artículo 37.3 d) no queda incluido dentro del abanico de permisos que aportan a la conciliación puesto que el acompañamiento médico de hijos queda excluido. Esta cuestión despertaba dudas sobre si debería ser incluida dentro del abanico de este artículo, pero ha quedado resuelta en la jurisprudencia del TS. Se ha concluido que, para encontrarse bajo el amparo de este artículo, el deber a cumplir debe ser: inexcusable, de carácter público y de carácter personal.⁴³ El TS indica que en ningún caso las obligaciones familiares y de cuidados pueden ser consideradas como de carácter público, sino que pertenecen al ámbito privado

⁴² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, 97/2019 de 25 Mar. 2019, Rec. 92/2019. (FJ 2º). (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 47967/2019) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDAzNjc2NDZXXK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQCWIk8BIAAAAAA==WKE>

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 1098/2020 de 9 de diciembre de 2020, Rec 79/2019. versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 198504/2020) Fecha de última consulta 4 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDCzMDIztjRXXK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQCSlexBIAAAAAA==WKE>

y familiar, lo cual hace que no se encuentren comprendidas dentro del abanico de la previsión del artículo 37.3 d) ET.

De esta forma, quedarían clasificados los permisos laborales retribuidos relacionados con la conciliación en 7 grandes grupos en función de las circunstancias en las cuales sean de aplicación: matrimonio y pareja de hecho; necesidades familiares; fallecimiento; traslado del domicilio habitual; exámenes prenatales, preparación al parto, adopción y acogimiento; estudio y formación profesional y por causas de fuerza mayor.⁴⁴ Además, se abordarán los permisos concedidos por asuntos propios, el nuevo permiso parental y otras herramientas empleadas para llevar a cabo una conciliación efectiva.

Dentro de cada permiso se procederá a realizar un análisis de su regulación dentro del ET, así como la explicación de novedades, si las hubiera, que han surgido con la reforma de la Ley de Familias; las mejoras más destacables en términos de avances en la negociación colectiva; la resolución de dudas interpretativas por parte de los Tribunales; y propuestas de mejora en los casos que corresponda.

Cobran especial importancia los apartados relacionados con las dudas interpretativas que han surgido con los permisos puesto que, a la hora de aplicar un permiso laboral concreto, es ocasional que surjan dudas sobre diversas cuestiones y que requieran de la interpretación de los Tribunales. Dichas dudas surgen principalmente en relación con el momento de disfrute, los hechos causantes que motivan el uso del permiso, el propio uso del permiso, su cómputo y retribución.

2.1 Permiso por matrimonio y pareja de hecho.

2.1.1 Concepto en el ET y novedades.

ET art. 37.4. “a) *Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.*”

En el caso de que un trabajador contraiga matrimonio, este tendrá derecho a solicitar un permiso retribuido de 15 días naturales, al igual que si se registra como pareja

⁴⁴ Matorras Díaz-Caneja, A., Sánchez Cervera Valdés, J.M., Carrillo Márquez, D., “Interrupciones y suspensiones del contrato de trabajo” en López Álvarez, M.J (coord.), *Lecciones de Contrato de Trabajo*, Thomson Reuters, Navarra, 2021, pp. 215-2019.

de hecho⁴⁵, tal y como consta en el artículo 37.3 a) ET y podría ser ampliable dos días en caso de que se realice fuera del municipio habitual, en casos concretos.⁴⁶

Resulta evidente que el contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho se encuentra dentro del ámbito de la vida privada o personal de los individuos. En mi opinión, queda vinculado con la conciliación al permitir que los trabajadores mantengan un equilibrio entre su vida personal y profesional. Este permiso en concreto ofrece un tiempo significativo para que puedan disfrutar durante un período de tiempo concreto la nueva etapa de su vida, otorgándoles por lo tanto un estado de bienestar que luego se puede traducir en una satisfacción laboral mayor.

Aprovechando la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158, se extiende el permiso laboral retribuido por razón de contraer matrimonio a las parejas de hecho cuando estas se registren, siendo esta la novedad introducida por el RDL 5/2023. De esta manera, las parejas de hecho podrán gozar de un permiso de 15 días naturales, donde quedan incluidos los días festivos⁴⁷. El objetivo de integrar a las parejas de hecho dentro de este permiso es el tratar de equiparar los derechos de las parejas de hecho a los derechos de las parejas casadas.⁴⁸ Supone una novedad interesante y que atiende a la conciliación puesto que, anteriormente, para que el permiso fuese aplicable el registro de las parejas de hecho, tenía que estar estipulado dentro del convenio colectivo aplicable.

2.1.2 Mejoras por la Negociación Colectiva.

Existen determinados convenios colectivos, como por ejemplo el de jardinería, que extienden un permiso retribuido por el matrimonio de padres, hijos y hermanos de cualquiera de los cónyuges de la relación, limitándolas a tres bodas al año, reduciéndose proporcionalmente si el contrato de trabajo fuese inferior al año. Este permiso otorga un día para acudir a la celebración en el caso de que se realice dentro de la provincia, y dos

⁴⁵ Artículo 37.3 a) ET.

⁴⁶ Comunidad de Madrid, “Permiso por matrimonio”, *Servicios e información de la Comunidad de Madrid*, s.f. (disponible en <https://www.comunidad.madrid/servicios/educacion/permiso-matrimonio-pas>; última consulta 7/06/2024).

⁴⁷ VVAA Memento Práctico Social, p. 4868, *op. cit.*

⁴⁸ Wolters Kluwer TAA España, “Ley de Familias: nuevos permisos y medidas de conciliación”, *Wolters Kluwer España*, 6 de mayo de 2024 (disponible en https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-familias-2023-nuevos-permisos#permiso_parenta; última consulta 31/03/2024).

días si hubiese que desplazarse fuera de la misma.⁴⁹ Esta ventaja se ve reflejada en otros convenios colectivos también, como es el de Orange, donde se concede un día por el enlace de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad⁵⁰, por lo que incluye también a los abuelos y nietos además de padres e hijos del trabajador.

En el mismo convenio de jardinería, en el artículo 19 a) amplía el permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho en un día respecto de la normativa del ET, siendo de 16 días para aquellos trabajadores que se encuentren bajo del amparo del citado convenio colectivo.

Otros Convenios colectivos como el de Telefónica, permiten a sus trabajadores que distribuyan el permiso como les convenga en torno a la fecha de la ceremonia de manera ininterrumpida, pudiendo comenzar a disfrutar de los efectos del permiso antes o después del día de la celebración de la ceremonia.⁵¹

Una mejora considerable relacionada de forma inversa con el permiso de matrimonio se encuentra en el Convenio colectivo de TK Elevadores, donde se concede al trabajador que se haya divorciado un permiso retribuido de dos días hábiles.⁵²

2.1.3 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

En el caso del permiso laboral retribuido por matrimonio o pareja de hecho, las dudas que surgen están principalmente relacionadas con el momento de disfrute de este. Los permisos se encuentran claramente delimitados y para resultar válidos han de ser disfrutados en el momento oportuno para el cual fueron creados y cumplir la causa para la cual fueron ideados.

⁴⁹ Artículo 19 k), Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE 13 de julio de 2022). Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-11623

⁵⁰ Artículo 37 de la Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prorroga y modificación del IV Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE 31 de marzo de 2023). Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8187 ; última consulta 7 de junio de 2024.

⁵¹ Artículo 102 a) de la Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE 28 de febrero de 2024). Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-3854; última consulta el 7 de junio de 2024.

⁵² Artículo 9.2 de la Resolución de 30 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia. (BOE 13 de febrero de 2024). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-2743>; última consulta 8 de junio de 2024.

En concreto, surgen dudas con el momento de disfrute y de inicio del permiso de 15 días por matrimonio o registro de pareja de hecho, especificando la normativa en este único caso que son días naturales. En este sentido, el TS ha establecido de forma reiterada que este permiso debe comenzar a desplegar sus efectos desde el primer día laborable siguiente a la ceremonia de la boda y no en un día festivo, en el caso de que la celebración tuviese lugar en tiempo festivo. Tal y como se ha mencionado *supra*, los permisos tienen que ser desplegados en un periodo donde el trabajador deba presentarse en su puesto de trabajo y sea excusado de ello. Por lo tanto, el momento de disfrute del permiso debe ser en días laborables, salvo que expresamente se estipule lo contrario.⁵³ Se puede encontrar dificultades al delimitar el trato del propio día de la ceremonia en el cómputo de días del permiso. Pues bien, esto dependerá de si la ceremonia se ha celebrado en un día festivo o no. En el caso de que sea en día laborable, este sí que se contará como el primer día de disfrute del permiso; mientras que, si es en día festivo, el inicio del cómputo se realizará al día laborable inmediatamente siguiente.⁵⁴

De esta manera, se concluye que el *dies a quo* necesariamente debe ser el primer día laborable y que, en caso de que el hecho causante recaiga en un día laborable, este quedará incluido dentro del cómputo de días que otorga el permiso, ya que de otra manera el permiso sería de 16 días. Además, resulta imprescindible que el hecho causante continúe existiendo en el momento que se inicie el permiso.⁵⁵ Sin embargo, pese a la clara postura del TS en cuanto al cómputo de los permisos retribuidos, esta se debe adaptar en todo caso a lo estipulado en los diversos convenios colectivos, adaptándose a las realidades concretas que surjan para cada caso⁵⁶. En Sentencias más recientes como la STS del 3 de octubre de 2023, se reitera el mismo criterio respecto del inicio del cómputo del permiso. De manera, que si el hecho causante se produce un día que no es laborable, el *dies a quo* será el primer día laborable inmediatamente posterior⁵⁷. Por consiguiente, si

⁵³ STS 257/2020 de 17 de marzo de 2020 (FJ 3), *op. cit.*

⁵⁴ *Ibid.* (FJ 4).

⁵⁵ Sánchez Sellas, D., “A vueltas con el *dies a quo* de los permisos retribuidos”, *Diario LA LEY*, no. 10254, Sección Tribuna, 23 de marzo de 2023.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 695/2023 de 3 de octubre de 2023, Rec. 239/2021. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 252766/2023). Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEADVQy27CMBD8GnysTCiBHnxoHJAcVaEKpFe0JFuwauzla9Pm72tle9rHzl5mlkbr7HgVBx-RBTiR4Ay6EMGUrhPze69veIBT2jvfoy_GtA0ugGmQUksX913DTZ8haGcL8JOU7ntRtZzz9ctyv14t2A09JYL40Ge0ARkQaSoHgGg2202zqaV6nWXP2TJb5fks-8x4tpitOrkrj1XbqH2ppFS7OIGSaL6t_rBDo4q2fn07trWSd3DO83zNCMF3l3c4o6ii1zT42KPtNDwBDT

la ceremonia se realiza un sábado no laborable, por no trabajar el domingo tampoco, este criterio supondría que el inicio del cómputo del permiso sería el lunes día hábil.

2.2 Permiso por necesidades familiares de cuidado por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica.

2.2.1 Concepto en el ET y novedades.

Este permiso también ha sido modificado recientemente. En efecto, el apartado b) del artículo 37 del ET ha quedado dividido en dos partes habiéndose desgajado del relativo al fallecimiento que se mantiene en el art. 37. 3 b) bis. En concreto, el permiso que hace referencia a las necesidades de cuidado de familiares queda incluido en el apartado b).

“b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.”

Se concederán cinco días en caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad del trabajador sufra un accidente o enfermedad grave que requiera o bien hospitalización o una intervención quirúrgica sin hospitalización, pero sea necesario el reposo domiciliario. Esto se extrapola a también a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho y a cualquier persona que conviva con el trabajador en el domicilio y necesite cuidados por su parte⁵⁸.

La principal novedad legislativa incorporada en el RDL 5/2023, consiste en una ampliación a cinco días del permiso por enfermedad. De esta manera, se ha ampliado de dos a cinco días, aplicable en caso de accidente o enfermedad grave, al igual que intervención quirúrgica que no requiera de hospitalización, pero sea necesario el reposo en el domicilio del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de parentesco. Esta ampliación no venía contemplada en la Directiva, pero el legislador ha aprovecha la trasposición de esta para incorporarlo dentro del RDL. Además, resulta

[_M2K8Ub_8gTX6ngyKGkDyegp0w1pUk0uUYND2_-lgGMzYOJM-8JgHR0kvXIMyZSV4FwmN4L_irtTKXQEAAA==WKE](#)

⁵⁸ Artículo 37.3 b) ET.

novedoso que se reconoce la aplicación de este permiso para el cuidado no solo de familiares, sino de convivientes del trabajador, esto es, siempre que vivan en el mismo domicilio y el enfermo requiera de los cuidados del trabajador.⁵⁹

Por encontrarnos ante situaciones claramente diferenciadas, se permite que cada una de ellas (enfermedad grave, hospitalización, accidente o intervención quirúrgica) despliegue los efectos que conllevan el disfrute del permiso. De esta manera, se podría solicitar en un primer momento el permiso por enfermedad grave, acumulable al de hospitalización y, si procediese el de fallecimiento.⁶⁰

Queda vinculado con la conciliación y el principio de corresponsabilidad al otorgarse tanto para hombres como para mujeres, alejándose de la concepción tradicional de que el cuidado de los familiares debe recaer exclusivamente sobre la mujer.

2.2.2 Mejoras por la Negociación Colectiva.

El convenio colectivo de acción e intervención social permite que el permiso se fraccione, de tal forma que se pueda disfrutar de los días otorgados de manera discontinua en el tiempo mientras persista la situación “*y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive*”.⁶¹ Además, se le permite al trabajador ampliar este permiso, con deducción del tiempo de vacaciones, si persiste la situación y se puede organizar la empresa para suplir la falta del trabajador.⁶²

Por otro lado, el Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios permite que se pueda solicitar el disfrute del permiso en cualquier momento desde que se produce el hecho causante hasta que este finaliza, por lo que no necesariamente se tiene que solicitar en el momento en el que se produzca el hecho causante⁶³, dando de esta manera cierta flexibilidad al trabajador para que se organice con otros familiares para

⁵⁹ López Álvarez, M^aJ, *op. cit.*

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Artículo 29 a) 3. de la Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social. (BOE 15 de noviembre de 2023). Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2023/11/15/pdfs/BOE-A-2023-23191.pdf>; última consulta el 7 de junio de 2024.

⁶² *Id.*

⁶³ Artículo 30. 2 de la Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (BOE 26 de enero de 2024) Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-1506; última consulta el 7 de junio de 2024.

poder llevar a cabo el cuidado de la persona enferma u hospitalizada de forma efectiva para toda la unidad familiar.

2.2.3 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

El TSJ de la Comunidad Valenciana falló que no era necesario que los familiares enfermos, hospitalizados o intervenidos quirúrgicamente se encuentren a cargo del trabajador ni que estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social puesto que no está establecido dentro del condicionado estatutario del articulado en el que se desarrolla el permiso. De esta manera, no cabe en ningún caso exigir esta condición al trabajador para que pueda disfrutar del permiso.⁶⁴

En lo que respecta al cómputo de este permiso, cabe la duda de si se trata de 5 días naturales o hábiles, pues en la normativa no se especifica, tampoco en la nueva redacción del artículo 37.3 b). La AN ha entrado a dilucidar esta cuestión y ha considerado que se trata de una modificación vinculada a la trasposición de la Directiva de la UE, por lo que se debe atender al objetivo de la misma. Menciona la SAN que la propia Directiva menciona que son días *laborables*, no pudiendo los distintos Estados obviar este matiz ni alterarlo. Por consiguiente, pese a que la normativa española con la trasposición ha suprimido el término *días laborables*, no cabe duda de que estos han de ser días hábiles y no naturales de tal forma que correspondan con el objetivo que persigue la Directiva, que no deja margen a los Estados para que configuren otra definición de los días a los que se refiere el permiso.⁶⁵

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, 2527/2007 de 6 de julio de 2007, Rec. 2260/2007 (FJ 3º). (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 178397/2007) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAGVQS3OCMBD-NeZmJ1AHvOQgoFOYFjsYenUW2GKmMWGSYKW_vIHsqYc8vscmu5-dIFbTmXEzInHOWEYJtG4EmemWrW93cUEOjee16dAkEwuI0w5khZYFz8Se9HcJF9GDE1oIYOa3RNexoqaUhvE6WNOAXNBYb2AfokflkIC1wqZaOaNl3rFto_UXz9KZ59OA7A0dzDADByzb8O0iXIWUxovwc96iRYz_iGgZL-9k3Kb77FjUVX7I8jTN96Wv9y1Fu-Kh8SpP6nLzeqzLPL2JQbCjnEZRMX9cgerRj24RTHt6Bw-K0Qg7mLFD1Qp4AjtH3IyOucHbJw63DFppT9975iCRNX9RXOGqw_3IH6Q6xfRn6Rfji0DGg4IDIocKi19tnfvoK33jmfWa5SMHq0KBn9BelmdgC3AQAAWKE

⁶⁵ Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 9/2024 de 25 Ene. 2024, Rec. 275/2023. (FJ 4º). (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 4254/2024) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAGVQy26DMBD8mviWYqAEIIMPVAVoJVJGKQK_RAtvEqmMjP9Ly992E9tSLvTuzO56xm7XR81W0NiDz0DvBGQw-gCrMIKJ7LW_YQk-4sSPabCbUGw-qQUelu5ivGm7yDF4anYFdpOQ4iqrjnO9ivk3SIN3QOhoQ7_KM2iMD56QrwIMo9u3zKt7EPN6s4g8e0RFvYyn-B7braP1A0yE_FKqea8pjUeZ5eahJgB5LXqpfm3KrKv3r6euLvM7GfEk2TGHYIfLG5xRVMFKN9kwoh4kPIGbvpnSnxT7-

En cualquier caso, de forma similar a lo explicado en el punto 2.1.3 sobre el cómputo del permiso por matrimonio, el permiso por accidente o enfermedad grave de familiares comenzará su *dies a quo* en el día del hecho causante si este es laborable; en caso de no serlo desplegará sus efectos en el primer día laborable inmediatamente posterior.

2.3 Permiso por fallecimiento de familiar.

2.3.1 Concepto en el ET y novedades.

Aprovechando la necesidad de la trasposición de la Directiva, en el RDL 5/2023 se divide el artículo 37. 3 b) en dos; siendo el apartado b) bis, en el artículo 37.3 del ET, el que hace referencia al permiso por fallecimiento de un familiar.

“b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.”

De esta manera, se otorgan dos días en el caso de que fallezca el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.⁶⁶ A estos dos días se les añaden dos más si el trabajador requiere desplazarse por el motivo de fallecimiento. La novedad de este apartado no ha sido otra más que separar el permiso por cuidado de familiares y el fallecimiento. En mi opinión, se trata de una separación muy acertada puesto que la situación a la que se enfrentan los trabajadores en estos casos es completamente diferente, necesitando para cada uno un tiempo de recuperación y de disposición diferentes para conciliar con los otros afectados.

2.3.2 Mejoras por la Negociación Colectiva.

La mejora más significativa que hay en los Convenios colectivos considero que es la de ampliar los días de este permiso. Por ejemplo, el Convenio colectivo de Orange permite a sus empleados que se ausenten de su puesto de trabajo sin perder su retribución durante 5 días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado; y 4 días por

[BhaciwLWfCevPdeLxwbFN3kHnNQqMe_1DBNam6Mop959JNxpBeulLjUOVgTHCrBfwCu_ovZdQEAAA==WKE](#)

⁶⁶ Artículo 37.3 b) bis ET.

el de familiares de segundo grado; prorrogable a 5 días si se requiere un desplazamiento interprovincial o de más de 100 kilómetros.⁶⁷

2.3.3 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

Respecto a la ampliación del permiso por desplazamiento, el TS estima que esta solo se podrá realizar si el desplazamiento que se debe hacer es considerable y dependerá de las circunstancias que envuelvan al desplazamiento, no siendo igual este desde una localidad con una buena red de transporte y comunicaciones, que desde una zona más marginal con una peor comunicación. Concluye que “*serán, pues, las circunstancias particulares concurrentes las que en cada caso justifiquen la concesión de la licencia de cuatro días, lo que no puede hacerse con carácter general*”.⁶⁸

2.4 Permiso por traslado del domicilio habitual.

2.4.1 Concepto en el ET y novedades.

Regulado en el artículo 37.3 c) se concede “*Un día por traslado del domicilio habitual*”. Dicho traslado debe realizarse en un día laborable, ya que, en caso contrario, carecería de sentido el ser reconocido como un permiso retribuido por desvincularse de su causa.⁶⁹

Se entiende como domicilio habitual, aquel en el cual un individuo pasa los periodos diarios de descanso, entre los cuales no se incluyen ausencias temporales por viajes o visitas.⁷⁰

Este permiso se encuentra vinculado con la conciliación puesto que proporciona a los empleados el tiempo necesario para gestionar un evento significativo y estresante sin la carga adicional de las responsabilidades laborales. No solo facilita la logística y

⁶⁷ Convenio colectivo Orange, Artículo 37, *op.cit.*

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 4 de junio de 2012, Rec. 201/2011. (FJ 3º) (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 89852/2012) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAGVPTVPCMBD9NeSGk9ZavORAWw8wTnWweGW2yQoZQxKzCVJ_vQHGk5f9eLv79r2vhGEa8ByFQvIGfuCo0UbHIowkOAMZE5jOSVFcan3CAcaMu6AwNFOuoogNkjintHBffdw0nuI2tkGghhCOqaVEust57x6qIui4OyEgfKCeNf7_AsZEGnqIILolsPTrKxKXpSz8oPXI1DNFvgPqOb1_AouZPvS7YbNqtn2y-fdtl-1mYAXvK4fGSEeXiFPYp1Cpp8SAqt1HAH5M_M2M_s7O26dJN6O2hSjFneGO1txqTJOQvEFgxa9WcMvDfTxpls_tp7R5kvHbOplW0huERoBP8F5q5iT2QBAAA=WKE

⁶⁹ Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 105/2018 de 20 Jun. 2018, Rec. 100/2018.

⁷⁰ Instituto Nacional de Estadística (s.f). “Residencia habitual”. *Glosario de Conceptos*. Recuperado el 2 de marzo de 2024 de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4592&op=30306&p=1&n=20>

reduce el estrés, sino que también asegura que los empleados puedan reubicarse de manera efectiva y regresar al trabajo más enfocados y productivos. Además, fomenta un sentido de lealtad y satisfacción laboral, al demostrar que la empresa valora y apoya el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados.

2.4.2 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

No han surgido muchas dudas interpretativas con respecto a este permiso. Lo más reseñable es que no se incluye dentro de este permiso cuando se realice simplemente un cambio temporal de domicilio por obras en el domicilio habitual. Este se da cuando un individuo abandona su domicilio habitual, con la intención de volver, porque se están realizando obras en el mismo. El TSJ de Canarias de Santa Cruz de Tenerife falla que el articulado hace referencia a una “*mudanza en el sentido técnico-jurídico, pues la norma citada se refiere, en una elemental hermenéutica literal (art. 3.1 del Código Civil) y lógica (STS, Sala 1ª, de 9.6.56) al supuesto de cambio de domicilio permanente.*”⁷¹ Es decir, este permiso únicamente resulta aplicable cuando efectivamente se produzca un cambio permanente del domicilio habitual del trabajador, no pudiendo ser utilizado por traslados temporales como son el abandonar durante un tiempo concreto la residencia habitual por realizar obras en la misma.

2.5 Permiso por exámenes prenatales, preparación al parto, adopción o acogimiento

2.5.1 Concepto en el ET y novedades.

Se concederá el permiso laboral establecido en el artículo 37.3 f) del ET: “*Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la*

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de los Social, 916/2005 de 28 de octubre de 2005, Rec. 489/2005. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 211422/2005) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAGWQT08CMRDFPw29GMxsoywcmB3MYEYNLh4JbPdERpLu7ZThG9vhXjyMn_eTF7ye4xdVCBQc0LbeK2K39mcqMUu6z70FKpLntgz2g3F_BAP_nuNJ7NHNt5VGFQbEgnT92q1BQBZyLKUM3GiEPODejd7ckwCYzSxQUbVzNvFSD5IgmEr_CggFzkdIfrfmI4LGF_IUcvza7dLKvtev68266XdbaAoniCFiaTBUxm7yISBnI4xT2pVQomDiH15LTBe4zDWXwlChemM1vDSuOxM_6O6Tj4gFZY95kDeLs63IhublVizhQodu9tNaJt75qAaLbn-jx-HwV423uaMrvvgY_ZLx8y-dDUGnyJZBT-pjBvXcgEAAA==WKE

declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”

El apartado 3 se refiere que tiene el derecho “la persona trabajadora”, por lo que no se ha distinguido entre sexos, a ausentarse de su puesto por tener que realizar exámenes prenatales o por preparación al parto, en el caso del nacimiento; así como para asistir a sesiones de información y preparación para evaluar la idoneidad, en caso de acogimiento o guarda con fin de adopción.

Esta ausencia estará justificada siempre que deba darse durante la jornada de trabajo y tenga la duración indispensable para realizar dichas prácticas.

2.5.2 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

Las principales dudas que han suscitado este permiso se encuentran relacionadas con si resulta aplicable para los hombres también. Es evidente que las trabajadoras gestantes gozan de los derechos que este permiso desprende, pero no resulta igual de claro si el otro progenitor puede disfrutarlo de igual manera.

El TSJ de Galicia se pronuncia sobre este aspecto, haciendo una distinción entre el permiso por exámenes prenatales y el de preparación al parto, adopción o acogimiento. Manifiesta que el permiso de técnicas de preparación al parto se trata de un derecho de conciliación que debe ser accesible para ambos progenitores, promoviendo así la corresponsabilidad y evitando incurrir en discriminación por razón de sexo. Sin embargo, en lo que se refiere a la realización de exámenes prenatales, estos quedan vinculados al hecho biológico y limitados a la persona gestante en exclusiva.⁷²

⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala Social, 4799/2023 de 7 de noviembre de 2023, Rec. 4144/2023. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 283531/2023) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAGWQzW7CMBCEnwbfqNahSsTBB5K0EgjRKg1c0SbZglXXTv1D4e27JeqpF3s9_nY9469E_tbSNarRk8WIRkTsggKBfUxoatcr-VvrC7XYse78QL68cRUd4w0FBsLZfe_wok8YtbMletX6REIPg9rsAWAJ8JhBLi7kAwPqoE9klwkMQYe-anlXIqn2aZQxli1n2LiUvUMwK-icUcynnd7Xoq5f62Dbrcr9bbY_73briCSDIM7SQ51vllwcRCHI_fsUTqU3yOow-DWR7jQ8Yxqsw9oMjvt2hyfPUUKYY2WcX7XOnesM7O6UKDdnhLyGOo7k1zvAv3M-jCzwvfXK6ta3QuxTIKPBgB-tddX2cBAAA=WKE.

2.6 Permiso por estudios y formación profesional.

2.6.1 Concepto en el ET y novedades.

Pese a que este permiso puede no parecer relacionado con la conciliación en un primer momento, he decidido incluirlo en la clasificación por estar vinculado con el desarrollo personal del individuo, siendo esto una parte de la conciliación de la vida personal y el derecho a continuar con la educación del trabajador para mejorar su desempeño dentro de sus obligaciones laborales. Además, por el matiz incluido en el apartado 2 de no discriminación por razón de sexo, quedaría vinculado con el objetivo de corresponsabilidad que caracteriza a la conciliación. Quedan regulados en el artículo 23. 1 y 3 del ET.

“1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, [...] cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. [...]

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. [...]

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.”

Se dividen de esta manera por la naturaleza de estos. Por un lado, el permiso que se ofrece en el apartado primero trata de permitir al trabajador que acuda a exámenes cuando este curse unos estudios con regularidad. La retribución de este permiso quedará

sujeta a lo que establezca la negociación colectiva⁷³. Por otro lado, el apartado tercero ofrece a los trabajadores otro tipo de permiso retribuido de 20 horas anuales, acumulables durante cinco años, para dedicar a la formación relacionada con la actividad de la empresa. Para que este permiso resulte aplicable es necesario que el trabajador tenga, al menos, un año de antigüedad dentro de la empresa⁷⁴. El apartado 3 del mismo artículo indica que será a través de la negociación colectiva donde se pacten los términos en los que deben ser aplicados estos premisos, siempre garantizando que no haya ningún tipo de discriminación por sexo de los trabajadores. Cabe destacar que, las actividades de formación que resulten de prestación obligatoria por parte de empresa no quedan incluidas dentro del espectro de las 20 horas anuales de las que dispone el trabajador para su formación, siendo estas añadidas a las horas de formación obligatoria que deba impartir la empresa por ley, tal y como queda estipulado en el artículo 23. 3 ET.

2.6.2 Mejoras por la Negociación Colectiva.

El permiso por estudios y formación del artículo 23 apartado 2 del ET se remite a la negociación colectiva para la concreción del ejercicio de estos derechos, así como la forma de retribución de este: *“en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.”*

A modo ejemplificativo, nos encontramos con el Convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, el cual indica que los permisos que permiten acudir a exámenes únicamente podrán ser retribuidos si estos resultan ser exámenes eliminatorios⁷⁵. Por lo que, en este Convenio, se especifican las condiciones para que resulte retribuido el permiso del artículo 23.1 ET.

Por otro lado, el Convenio colectivo de jardinería ofrece ventajas significativas, estableciendo en el artículo 19 e) que se le permite al trabajador ausentarse durante el tiempo que resulte necesario para la realización de exámenes *“para estudios de*

⁷³ Matorras Díaz-Caneja, A., *et al. Op. cit.* p. 153.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), Disposición Segunda G., (BOE 22 de febrero de 2024).

*Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y examen del permiso de conducir”.*⁷⁶

2.7 Permiso por fuerza mayor.

2.7.1 Concepto en el ET y novedades.

A diferencia de los permisos anteriores, este nuevo permiso se encuentra regulado en el noveno apartado del artículo 37 ET, no en el tercero.

“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, 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”.

Su causa responde a aquellos casos donde se requiera la asistencia del empleado por causas de fuerza mayor, este podrá ausentarse de su puesto de trabajo cuando sea imprescindible su presencia de forma inmediata por motivos familiares urgentes, como puede ser una enfermedad o accidente.⁷⁷ El ejemplo típico es cuando llaman a los padres del colegio que el hijo está enfermo (con unas décimas) y debe ser recogido. Uno de los padres sale del trabajo para recogerlo y quedarse con el niño en casa. Hay que diferenciarlo del supuesto de una enfermedad grave o un accidente con hospitalización, que generarían el permiso ya explicado de 5 días (ver supra apartado 2.2).

Este nuevo permiso ha sido incorporado gracias a la Directiva (UE) 2019/1158, donde en su artículo 7 se indica la necesidad de los Estados miembros de garantizar que los trabajadores puedan ausentarse por este motivo cuando su presencia inmediata sea imprescindible. Se faculta a los Estados miembros que limiten este permiso a un tiempo determinado anual y atendiendo a los casos concretos. En la normativa española, se ha incorporado en la nueva Ley de Familia y es considerado como permiso especial por

⁷⁶ Artículo 19 e), Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024, *op. cit.*

⁷⁷ Artículo 37.9 ET

fuerza mayor. Se entienden como fuerza mayor aquellas situaciones urgentes e imprevisibles que afecten a familiares o convivientes, como pueden ser enfermedades o accidentes que requieran la presencia inmediata de la persona trabajadora. Se trata de un permiso retribuido, limitado en el RDL 5/2023 a un máximo de cuatro días al año al realizar la suma de las horas de ausencia por las causas previstas.

2.7.2 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

Este permiso ha suscitado dudas en relación con su retribución. En concreto, sobre si las horas de disfrute de este han de ser retribuidas por origen legal o únicamente cuando sea pactado por Convenio colectivo o acuerdo de empresa, no pudiendo exigir la retribución de no existir uno de los dos.⁷⁸

La Sentencia de la AN tiene una importancia muy significativa puesto que entra a resolver dicha cuestión siguiendo los criterios de interpretación literal, sistemática, histórica y sociológica; para finalmente otorgarle el carácter de retribuidas a las ausencias justificadas por este permiso en concreto.⁷⁹ La AN argumenta siguiendo la interpretación literal que, a tenor de lo establecido en el artículo 37.9, se trata de un permiso retribuido;⁸⁰ la interpretación sistemática indica que, por encontrarse en el artículo 37, se deberían considerar de la misma forma puesto que este artículo contiene permisos considerados como retribuidos;⁸¹ desde la perspectiva histórica y basándose en la Exposición de motivos del RDL 5/2023 y la Directiva 2019/1198, se fomenta que estos permisos sean retribuidos por el beneficio de la conciliación;⁸² y, por último, desde la interpretación sociológica, la AN sostiene que la no retribución de este permiso continuaría expandiendo la brecha existente entre hombres y mujeres en términos de cuidados familiares que

⁷⁸ Arias Domínguez, Á., “Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, no. 2/2024. Disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-0000002620

⁷⁹ Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 19/2024 de 13 Feb. 2024, Rec. 315/2023. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 4254/2024) Fecha de última consulta 9 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEADWOS2_DIBCEf024IFn4UUU5cGiSS3OIKtvtfQ0bB4WYy8ON_32xUU8sM7Oz309Et_T4Cvw9SoVGKKBXEMoa0LtK0A40UIIUW9rZZGYRTcjR8rCrbhWrmlXe0xsOBW1RFLQu37JTE78Ya5Yn711EEEmDwnBEQIYI-W8HLdVYz9jAk3TqJ7rikKdgAukWfAv5uf68wqxFC4jqCy1VKSn75Yowdmrpu9iWZ0fkU4N9qXAGJR3Di_gkj8kt0yk8uyg27AD-9iDaPBNBtodyYF44xhNQyBJM9InR6zxDwBBqN_L8P06SX1urEuP0n61NffKbbH-YEzkaPmrM_NruOVmIBAAA=WKE

⁸⁰ *Ibid.*, (FJ 4º 1).

⁸¹ *Ibid.*, (FJ 4º 2).

⁸² *Ibid.*, (FJ 4º 3).

resultan mayoritariamente atribuidos a mujeres.⁸³ Concluye que han de ser retribuidas por parte de la empresa las ausencias causadas por fuerza mayor hasta un máximo de 4 días al año, no siendo necesario que se encuentre explícitamente reconocido también en los Convenios colectivos.

2.8 Permiso por asuntos propios.

Además de los permisos retribuidos que encontramos en el ET, se puede hablar de los permisos por asuntos propios. Pese a que no están regulados en el ET, estos quedan especificados por los distintos convenios colectivos que resulten aplicables, por lo que es posible que no todos los trabajadores cuenten con esta modalidad de permiso y que no tenga la misma duración para unos que para otros. También pueden quedar reflejados en las propias cláusulas del contrato laboral.⁸⁴

Consiste en una jornada laboral donde el trabajador tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo alegando razones personales, lo cual implica que no debe aportar ninguna justificación concreta. Son, por lo tanto, días de libre disposición cuyo origen se encuentra en los convenios colectivos.⁸⁵

La principal diferencia con los permisos laborales retribuidos radica en que los permisos por asuntos propios no son considerados como días de trabajo efectivo y, por lo tanto, en el sector privado, son de libre disposición, resultando de aplicación únicamente bajo la voluntad del trabajador que opte por disfrutarlos. Es precisamente el factor de libre disposición de este permiso el motivo por el cual considero que están vinculados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Gracias a que los empleados pueden hacer uso de ellos sin necesidad de justificarlo o sin tener que acontecer un hecho causante concreto, ofrece al trabajador un cierto nivel de flexibilidad y libertad para ocupar su tiempo en tareas de conciliación, como pueden ser aquellas que no se encuentran previstas en los otros permisos del artículo 37 ET, o bien simplemente para disfrutar de su tiempo libre realizando las actividades familiares o personales que le resulten convenientes.

Tradicionalmente, los días por asuntos propios no eran considerados para el cómputo de la jornada anual y aquellos trabajadores que los hubiesen utilizado, tenían la

⁸³ *Ibid*, (FJ 4º 4).

⁸⁴ Derecho Laboral, “Días de asuntos propios”, *Conceptos Jurídicos*, (disponible en <https://www.conceptosjuridicos.com/dias-de-asuntos-propios/>; última consulta 28/03/2023).

⁸⁵ VVAA Memento Práctico Social, p- 4862, *op. cit.*

obligación de recuperar ese tiempo.⁸⁶ Pese a ello, la jurisprudencia más reciente indica que se estará a lo establecido por convenio colectivos, donde cabe también que estos sean empleados como permisos retribuidos.

En principio, por no considerarse como tiempo de trabajo efectivo, el empleador no tendría obligación de remunerar al trabajador por ese tiempo empleado para asuntos propios, salvo que el convenio colectivo indique lo contrario.

En los Convenios colectivos, como el de instalaciones deportivas y gimnasios, se recoge los días de asuntos propios retribuidos que se permiten a los trabajadores tener anualmente. En este Convenio colectivo en concreto se ofrecen al trabajador tres jornadas de asuntos propios por año natural.⁸⁷ Se exige que sea notificado con 48 horas de antelación el uso del permiso, y en el primer año de trabajo estos tres días serán ajustados de forma proporcional al tiempo que se lleve trabajando en la empresa.

2.8.1 Dudas interpretativas resueltas por los Tribunales.

Surgieron dudas sobre la aplicación del permiso por asuntos propios con los ERTES, puesto que estos suponen la suspensión de la relación laboral. El TS reitera que esta tipología de permiso no es casual, por lo que no está claro que el trabajador cuente con el derecho de disfrutarlo independientemente de que su relación laboral se encuentre suspendida. Concluye en la STS que, al encontrarse desvinculado de una justificación o motivo para disfrutarlo, la duración prevista por el convenio colectivo queda vinculada a un contrato de trabajo que no se haya visto alterado o suspendido. De esta manera, *“si el contrato de trabajo está suspendido por un ERTE durante parte del año, el periodo de tiempo de no suspensión, durante el cual se pueden producir esas incidencias puntuales, es menor y, en consecuencia, el número de días de asuntos propios de libre disposición por el trabajador tiene que ser proporcional a dicho lapso temporal.”*⁸⁸

⁸⁶ VVAA Memento Práctico Social, p- 4862, *op. cit.*

⁸⁷ Artículo 30. 4 Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios, *op. cit.*

⁸⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, núm. 969/2023 de 14 Nov. 2023, Rec. 312/2021. FJ 5º, 2. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 326325/2023) Fecha de última consulta 6 de junio de 2024 https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEADWPQU_DMAyFfw25VEJZQYMdcqDtZRMaaGxcJ6-luogsDrYztn9PwMXJz8_W0_sUDuKsgV4zhI56N_vT_oxbOBSfeEBurkUpKYQNiqrUZEj_ah7EdQT7EBdlvOaPwwuNXOWruwT7OHRW3OyFie3KcfMSoaEPHSgYJr37r9drNsduuX1_luvWzv6kc7s_P5sxEE7o_vMKJbZfaSOA8Yew_3IOlivjPyVfGiwatLyCcvVCXiCiRHJakSU_IkJsSvAvRxS5v6TclNVi2dDh_qnm-lDmaUVthAwDv80kFK4bigU5tueSEpePhWSZWyBKQsGZ38BmCnXI0IBAAA=WKE

2.9 Nuevo permiso parental.

Este permiso supone una novedad a raíz de la trasposición de la Directiva. Tiene una duración de no más de ocho semanas, establecido en el nuevo artículo 48 bis, se concede a las personas trabajadoras para que estas puedan dedicarse al cuidado de sus hijos hasta que cumplan los ocho años. El disfrute del permiso puede ser de forma continuada o discontinua, al igual que en una jornada de tiempo completo o a tiempo parcial. En ningún caso podrá dicho permiso ser transferido por ser un derecho individual de cada trabajador, de tal forma que se trata de garantizar una igualdad entre hombres y mujeres en términos del cuidado de los hijos.⁸⁹ En lo que se refiere a la retribución del nuevo permiso, este cuenta con un carácter no retribuido, pese a que en las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158 se indique que debe serlo. Por este motivo, será necesaria una reforma no solo para cumplir con los requerimientos de la normativa comunitaria⁹⁰, sino también para que los trabajadores cuidadores tengan recursos económicos suficientes para hacer frente a los períodos en los cuales los hijos tienen edades tempranas y requieren de un mayor cuidado.

En el Manual de López Álvarez, este permiso queda incluido dentro de las modalidades de suspensión del contrato. Los principales motivos por los cuales no queda incluido dentro del apartado de permisos laborales son su duración y retribución. El nuevo permiso parental, pese a que tenga la palabra “permiso” en su nombre, no cuenta con dos de las características principales que determinan a un permiso: corta duración y carácter retribuido. De forma general, los permisos incluidos en el artículo 37 ET son susceptibles de retribución por parte de la empresa, de tal forma que el trabajador al hacer uso de ellos no pierde su derecho a retribución. Además, se caracterizan por tener una duración corta, normalmente de unos días, lo cual no sucede con el permiso parental, ya que este tiene una duración de hasta ocho semanas. Si bien es cierto que el permiso parental se puede disfrutar por intervalos de días concretos, no siendo necesario emplear las ocho semanas, potencialmente tiene una duración muy elevada si este se compara con los demás permisos previstos en la normativa. Pese a esto, se ha incluido en este TFG dentro de las

⁸⁹ Wolters Kluwer, 6 de mayo de 2024 *op. cit.*

⁹⁰ López Álvarez, M.J., “Por qué el permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Asociación Española de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, 03 de julio de 2023 (disponible en <https://www.aedtss.com/por-que-el-nuevo-permiso-parental-no-cumple-con-los-plazos-de-transposicion-de-la-directiva-ue-2019-1158/>; última consulta 1/04/2001)

modalidades de permisos laborales por su novedad dentro del RDL 5/2023 y por su propia denominación que hace referencia a un permiso.

CONCLUSIONES.

Este Trabajo de Fin de Grado ha permitido un análisis detallado de los permisos laborales vigentes en la normativa española y su impacto en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A lo largo del trabajo, se ha evidenciado cómo la conciliación es un elemento esencial en el contexto actual, promovida tanto a nivel nacional como por directivas de la Unión Europea, tales como la Directiva (UE) 2019/1158. Esta normativa europea busca facilitar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral y en el hogar.

En España se observa una evolución legislativa positiva en materia de conciliación, sumándose cada vez más medidas. A esta tendencia se suma el Real Decreto-ley 5/2023 que ha incorporado mejoras significativas en materia de permisos, como la introducción del permiso parental y el permiso por fuerza mayor. Estas medidas representan un avance en la protección de los derechos de los trabajadores, permitiéndoles atender sus responsabilidades familiares sin sacrificar sus carreras profesionales.

En el desarrollo del TFG se ha destacado la importancia de los diferentes tipos de permisos laborales, desde los tradicionales como el permiso por matrimonio, hasta los más recientes como el permiso parental. Cada uno de estos permisos cumple una función específica en la conciliación, proporcionando a los trabajadores el tiempo necesario para atender situaciones personales y familiares sin perder su remuneración. Este aspecto es crucial, ya que la conciliación efectiva no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye a un ambiente laboral más equitativo y productivo.

Asimismo, conviene destacar el papel crucial que juega la negociación colectiva en la mejora de estos permisos. Los convenios colectivos pueden ampliar y especificar los derechos básicos establecidos por la normativa, adaptándose a las particularidades de cada sector y empresa. Ejemplos como el convenio de jardinería, que amplía los días de permiso por matrimonio, o el convenio de instalaciones deportivas, que permite flexibilidad en el uso del permiso por necesidades familiares, demuestran cómo la negociación colectiva puede optimizar la aplicación de estos derechos y clarificar su uso.

Sin embargo, pese a los avances, persisten desafíos significativos. La brecha de género en el empleo y la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado siguen siendo problemáticas. Los datos muestran que las mujeres son las principales beneficiarias de los permisos de conciliación, lo que refleja una persistente desigualdad en la corresponsabilidad familiar. Para avanzar hacia una igualdad real y efectiva, es necesario continuar desarrollando políticas que incentiven a los hombres a utilizar estos permisos y a participar más activamente en el cuidado familiar.

Además, la implementación de políticas de conciliación en las empresas enfrenta obstáculos como los costes organizativos y la resistencia al cambio. Las empresas deben reconocer que la inversión en medidas de conciliación puede tener beneficios a largo plazo, como la mejora de la satisfacción y la lealtad de los empleados, así como una mayor productividad y una reducción en la rotación de personal, facilitando la retención del talento.

En términos de mejoras futuras, es crucial seguir adaptando la legislación y los convenios colectivos para responder a las necesidades cambiantes de la sociedad. La conciliación debe ser vista no solo como un derecho de los trabajadores, sino como una estrategia fundamental para el desarrollo sostenible de las empresas y la economía en general. Políticas más flexibles y adaptables, así como una mayor promoción de la corresponsabilidad, serán esenciales para lograr un equilibrio más equitativo y justo entre la vida laboral y personal de hombres y mujeres por igual.

Finalmente, este TFG subraya la importancia de seguir investigando y evaluando la efectividad de las políticas de conciliación. Solo a través de un análisis continuo y la adaptación de las medidas a las realidades sociales y económicas se podrá avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y familiar.

ANEXO:

1. LEGISLACIÓN

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio de 2023 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 29 de junio de 2029). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>; última consulta 8 de junio de 2024.

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. (DOUE 12 de julio de 2019). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>; última consulta el 9 de junio de 2024.

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. (BOE 7 de marzo de 2019). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>; última consulta el 1 de junio de 2024.

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 24 de octubre de 2015). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>; última consulta el 5 de junio de 2024.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE 11 de octubre de 2011). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>; última consulta el 7 de junio de 2024.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>; última consulta el 6 de junio de 2024.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Convenios Colectivos.

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE 28 de febrero de 2024). Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-3854; última consulta el 7 de junio de 2024

Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), (BOE 22 de febrero de 2024). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-3431>; última consulta el 2 de junio de 2024.

Resolución de 30 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia. (BOE 13 de febrero de 2024). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-2743>; última consulta 8 de junio de 2024.

Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (BOE 26 de enero de 2024) Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-1506; última consulta el 7 de junio de 2024.

Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social. (BOE 15 de noviembre de 2023). Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2023/11/15/pdfs/BOE-A-2023-23191.pdf>; última consulta el 7 de junio de 2024.

Resolución de 25 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU., (BOE 7 de agosto de 2023).

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/08/07/pdfs/BOE-A-2023-18083.pdf>; última consulta el 4 de junio de 2024.

Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prorroga y modificación del IV Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE 31 de marzo de 2023). Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8187 ; última consulta 7 de junio de 2024.

Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE 13 de julio de 2022). Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-11623; última consulta el 5 de junio de 2024.

2. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL.

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera, 119/2021 de 31 de mayo de 2021, Rec. 3199/2020. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 79569/2021) Fecha de última consulta 9 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA_MtMSbH1CjUwMDCzNLMwNLZQK0stKs7Mz7MNY0xPzStJBQAItnb9IAAAAAA==WKE

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, núm. 969/2023 de 14 Nov. 2023, Rec. 312/2021. FJ Quinto, 2. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 326325/2023) Fecha de última consulta 6 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA_DWPQU_DMAyFfw25VEJZQYMdcqDtZRMaaGxcJ6-1uogsDrYztn9PwMXJz8_W0_sUDuKsgV4zhI56N_vT_oxbOBSfeEBurkUpKYQNIqyruZEj_ahz7EdQT7EBdlvOaPwwuNXOWruwT7OHRW3OyFle3KcfMSoaEPHSgYJr37r9drNsduuX1_1uvWzv6kc7s_P5sxE7o_vMKJbZfaSOA8Yew_3IOlivjPyVfGiwatLyCevVCXiCiRHJakSU_IkJsSvAvRxS5v6TelNVi2dDhqnm-

[IDmaUVthAwDv80kFK4bigU5tueSEpePhWSZWYBKQsGZ38BmCnXl0IBAAA=WKE](https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA DVQy27CMBD8GnysTCiBHnxoHJAcVaEKpFe0JFuwauzIa9Pm72tle9rHzI5mlkbr7HgVBx-RBTiR4Ay6EMGUrhPze69veIBT2jvfoy_GtA0ugGmQUksX913DTZ8haGcL8JOU7ntRtZzz9ctyv14t2A09JYL40Ge0ARkQaSohgGg2202zqaV6nWXP2TJb5fks-8x4tpitOrkrj1XbqH2ppFS7OIGSaL6t_rBDo4q2fn07trWSd3DO83zNCMF3l3c4o6iilzT42KPtNDwBDT_M2K8Ub_8gTX6ngyKGkDyegp0w1pUk0uUYND2_-lgGMzYOJM-8JgHR0kvXIMyZSV4FwmN4L_irtTKXQEAAA==WKE)

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 695/2023 de 3 de octubre de 2023, Rec. 239/2021. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 252766/2023). Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA DVQy27CMBD8GnysTCiBHnxoHJAcVaEKpFe0JFuwauzIa9Pm72tle9rHzI5mlkbr7HgVBx-RBTiR4Ay6EMGUrhPze69veIBT2jvfoy_GtA0ugGmQUksX913DTZ8haGcL8JOU7ntRtZzz9ctyv14t2A09JYL40Ge0ARkQaSohgGg2202zqaV6nWXP2TJb5fks-8x4tpitOrkrj1XbqH2ppFS7OIGSaL6t_rBDo4q2fn07trWSd3DO83zNCMF3l3c4o6iilzT42KPtNDwBDT_M2K8Ub_8gTX6ngyKGkDyegp0w1pUk0uUYND2_-lgGMzYOJM-8JgHR0kvXIMyZSV4FwmN4L_irtTKXQEAAA==WKE

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 1098/2020 de 9 de diciembre de 2020, Rec 79/2019. versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 198504/2020) Fecha de última consulta 4 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDCzMDIztjRXK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQCSlexBIAAAAAA==WKE>

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de los Social, 257/2020 de 17 de marzo de 2020, Rec. 193/2018, (FJ 2) (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 41698/2020). Fecha de última consulta 29 de mayo de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzMzG2MDNRK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQALWPtYIAAAAAA==WKE>

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 229/2020 de 11 de marzo de 2020, Rec. 192/2018. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 45593/2020). Fecha de última consulta 1 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzMzUwNrFQK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQChDrNSIAAAAAA==WKE>

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, 815/2019 de 3 de diciembre de 2019, Rec. 141/2018. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 190993/2019). Fecha de última consulta 4 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzNTI3MjdTK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQCGJiifIAAAAAA==WKE>

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 4 de junio de 2012, Rec. 201/2011. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 89852/2012) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA GVPTVPCMBD9NeSGk9ZavORAWw8wTnWweGW2yQoZQxKzCVJ_vQHGk5f9eL v79r2vhGEa8ByFQvIGfuCo0UbHlowkOAMZE5jOSVFcan3CAcaMu6AwNFOuootgN kjintHBffdw0nu12tkGghhCQqaVEust57x6qIui4OyEgfKCeNf7_AsZEGnqIILolsPTrKx KXpSz8oPX11DNFvgPqOb1_AouZPvS7YbNqtn2y-fdtl- 1mYAXvK4fGSEEExiFPYp1Cpp8SAqt1HAH5M_M2M_s7O26dJN6O2hSjFneGO1tx qTJOQvEFgxa9WcMvDfTxpls_tp7R5kvHbOpIw0huERoBP8F5q5iT2QBAAA=WKE

Audiencia Nacional.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 19/2024 de 13 Feb. 2024, Rec. 315/2023. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 4254/2024) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA DWOS2_DIBCEf024IFn4UUU5cGiSS3OIKtvtfQ0bB4WYAy8ON_32xUU8sM7Oz309E t_T4Cvw9SoVGKKBXEMoa0LtK0A40UIIUW9rZZGYRTEjR8rCrbhWrmlXe0xsOB W1RFLQu37JTE78Ya5Yn711EEEmDwnBEQIYI- W8HLdVYz9jAk3TqJ7rikKdgAukWfAv5uf68wqxFC4jqCy1VKSn75Yowdmrpu9iWZ 0fkU4N9qXAGJR3Di_gkj8kt0yk8uyg27AD- 9iDaPBNbtodyYF44xhNQyBJM9InR6zxDwBBqN_L8P06SX1urEuP0n61NffKbbH- YEzkaPmrM_NruOVmlBAAA=WKE

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 9/2024 de 25 Ene. 2024, Rec. 275/2023. (FJ 4º). (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 4254/2024) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA>

[GVQy26DMBD8mviWyqAEIIMPAVoJVJGKQK_RAtvEqmMjP9Ly992E9tSLvTuzO5 6xm7XR81W0NiDz0DvBGQw-gCrMIKJ7LW_YQk-4sSPabCbUGw- qQUelu5ivGm7yDF4anYFdpOQ4iqrjnO9ivk3SIN3QOhoQ7_KM2iMD56QrwIMo9u3 zKt7EPN6s4g8e0RFvVyn- B7braP1A0yE_FKeqa8pjUeZ5eahJgB5LXqpfrm3KrKv3r6euLvM7GfEk2TGHYIfLG5 xRVMFKN9kwoh4kPIGbvpnSnxT7- BhaciwLWfCevPdeLxwbFN3kHnNQqMe_1DBNam6Mop959JNxpBeulLjUOVgTHCr BfwCu_ovZdQEAAA==WKE](https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzNDW1MDNqK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQDPX9NVIAAAAA ==WKE)

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 105/2018 de 20 de junio de 2018, Rec. 100/2018. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 80768/2018) Fecha de última consulta 1 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzNDW1MDNqK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQDPX9NVIAAAAA ==WKE>

Tribuales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala Social, 4799/2023 de 7 de noviembre de 2023, Rec. 4144/2023. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 283531/2023) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA GWQzW7CMBCEnwbfqNahSsTBB5K0EgjRKg1c0SbZglXXTv1D4e27JeqpF3s9_nY 9469E_tbSNarRk8WIRkTsggKBfUxoatcr- VvrC7XYse78QL68cRUd4w0FBsLZfe_wok8YtbMletX6REIPg9rsAWAJ8JhBLi7kAw PqoE9kIwkMQYean1X1qn2aZQxli1n2LiUvUMwK- icUcynnd7Xoq5f62Dbrcr9bbY_73briCSDIM7SQ51vllwcRCH1_fsUTqU3yOow- DWR7jQ8Yxqsw9oMjvt2hyfPUUKYY2WcX7XQnesM7O6UKDdnhLyGOo7k1zvAv3 M-jCzwvfXK6ta3QuXTIKpgB-tddX2cBAAA=WKE

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, 97/2019 de 25 Mar. 2019, Rec. 92/2019. (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 47967/2019) Fecha de última consulta 8 de junio de 2024. Disponible en <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbH1CjUwMDAzNjc2NDZxK0stKs7Mz7MNy0xPzStJBQCWik8BIAAAAA ==WKE>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, 2527/2007 de 6 de julio de 2007, Rec. 2260/2007 (versión electrónica – Base de datos La Ley Digital- Ref. LA LEY 178397/2007) Fecha de última consulta 7 de junio de 2024. Disponible en

https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA_GVQS3OCMBD-NeZmJ1AHvOQgoFOYFjsYenUW2GKmmWGSYKW_vIHsqYc8vscmu5-dlFbTmXEzInHQWEYJtG4EmemWrW93cUEOjee16dAkEwul0w5khZYFz8Se9HcJF9GDE1oIYOa3RNexoqaUhvE6WNOAXNBYb2AfokflkIC1wqZaOaNl3rFto_UXz9KZ59OA7A0dzDADByzb8O0iXIWUxovwc96iRYz_iGgZL-9k3Kb77FjUVX7I8jTN96Wv9y1Fu-Kh8SpP6nLzeqzLPL2JQbCjnEZRMX9cgerRj24RTHt6Bw-K0Qg7mLFD1Qp4AjtcH3IyOucHbJw63DFppT9975iCRNX9RXOGqw_3IH6Q6xfRn6Rfji0DGq4IDIOcKi19tnfvoK33jmcfWa5SMHq0KBn9BclmdgC3AQA AWKE

3. OBRAS DOCTRINALES.

Arias Domínguez, Á., “Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, no. 2/2024.

Cruz Villalón, J., García-Perrote Escartín, I., Goerlich Peset, J.M y Mercader Uguina, J.R, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Thomson Reuters, Valladolid, 2016.

LOPEZ ALVAREZ, M^aJ. “Capítulo 6. Interrupciones y suspensiones del contrato de trabajo” /en/ VVAA Lecciones de contrato de trabajo. Civitas. Madrid 4^a ed. P.173 a 196.

López Álvarez, M^a.J., “Por qué el permiso parental no cumple con los plazos de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Asociación Española de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, 03 de julio de 2023 (disponible en <https://www.aedtss.com/por-que-el-nuevo-permiso-parental-no-cumple-con-los-plazos-de-transposicion-de-la-directiva-ue-2019-1158/>; última consulta 1/04/2001)

Matorras Díaz-Caneja, A., Sánchez Cervera Valdés, J.M., Carrillo Márquez, D., “Interrupciones y suspensiones del contrato de trabajo” en López Álvarez, M.J (coord.), *Lecciones de Contrato de Trabajo*, Thomson Reuters, Navarra, 2021.

Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. Á. y Ayuso, L, “El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas”, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2007.

Sala Franco, T., *Derecho de las Relaciones Laborales*, Tirant lo Blanch, Madrid, 2023. Disponible en <https://www.tirantonline.com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788411695527>

Sánchez Sellas, D., “A vueltas con el *dies a quo* de los permisos retribuidos ”, *Diario LA LEY*, no. 10254, Sección Tribuna, 23 de marzo de 2023. https://laleydigital.laleynext.es/Content/DocumentoRelacionado.aspx?params=H4sIAA AAAAAEADVPwUrEQAz9m7kp7a6sp7m0FVxBke7gPW1DOzidlEmmbv1641YDIX kvj-SFt0hxm61LGY1Ax7Yw0EuG0FBvy9_er-igU57SgKnalBUSCC2yLR8NT_T1BqsfQTzFCtK-yw-DbVyhcTwdjseTWTGxCuyHHzEKGmD2XFOUROE82KeO6NM19c67bUH7igI7bCG OqA4YIifXT0yh4ycnzkvKAsfdwD7xc_8ZVFtE7ncTLDZs-aG1AsIaAcfh3OMNVf7z4b3T07McpaIq9K4vDg4FICVtLQV-8aRdi1eZZnZ9jDYkyY7DFD9Wp0Tg-AQAAWKE

VVAA Memento Práctico Social, Lefebvre, Madrid, 2024, p. 1009 a 1020. (Descarga online 7-4-204.)

4. RECURSOS DE INTERNET.

Comunidad de Madrid, “Permiso por matrimonio”, *Servicios e información de la Comunidad de Madrid*, s.f. (disponible en <https://www.comunidad.madrid/servicios/educacion/permiso-matrimonio-pas>; última consulta 7/06/2024).

Consejo Europeo, “Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores”, *Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea*, 2024, (disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/>; última consulta 27/03/2024).

Derecho Laboral, “Días de asuntos propios”, *Conceptos Jurídicos*, (disponible en <https://www.conceptosjuridicos.com/dias-de-asuntos-proprios/>; última consulta 28/03/2023).

Empleo, “Convenios colectivos”, *Comunidad de Madrid*, (disponible en <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/convenios-colectivos#panel-251691>; última consulta 3/04/2024).

García Murcia, J., “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid: Análisis y Propuestas de mejora”, *Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid. Dirección General de Trabajo*, 2019, (disponible en <https://gestiona3.madrid.org/bvirtual/BVCM015917.pdf>; última consulta 3/04/2024)

INE, “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España”, *Instituto Nacional de Estadística*, 2022, (disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=13583>; última consulta 14/05/2024).

Instituto Nacional de Estadística (s.f). “Residencia habitual”. *Glosario de Conceptos*. Recuperado el 2 de marzo de 2024 de <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4592&op=30306&p=1&n=20>

INE, “Tasa de empleo”, *Instituto Nacional de Estadística*, 2022, (disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944447446&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084#:~:text=En%202022%2C%20la%20tasa%20de,de%20las%20tasas%20de%20empleo; última consulta 28/03/2024.

Ministerio de Igualdad, “Cuidados, corresponsabilidad y conciliación”, *Igualdad en la empresa y en la negociación colectiva*, Ministerio de Igualdad, (s.f). Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>; última consulta el 10 de junio de 2024.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con el distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)”, *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. El salario y tiempo de trabajo. Disponible en https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_4.htm; última consulta 30 de marzo de 2024.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, “La negociación colectiva y los conflictos colectivos”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (disponible en https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm; última consulta 2/04/2024).

Real Academia Española, “Conciliar”. *Diccionario de la Lengua Española*, 2024 (disponible en <https://dle.rae.es/conciliar?m=form>; última consulta 1/04/2024).

Russo, M. y Morandin, G., “Better work-life balance starts with managers”, *Harvard Business Review*, 9 de Agosto de 2019, (Disponible en <https://hbr.org/2019/08/better-work-life-balance-starts-with-managers> ; última consulta el 8 de junio de 2024).

Sicre García, L., “Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades”, *Wolters Kluwer*, 25 de agosto de 2023 (disponible en <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>; última consulta 1/04/2024).

Wolters Kluwer TAA España, “Ley de Familias: nuevos permisos y medidas de conciliación”, *Wolters Kluwer España*, 6 de mayo de 2024 (disponible en https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-familias-2023-nuevos-permisos#permiso_parenta; última consulta 31/03/2024).