GUIA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA

CONCILIACIÓN EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y DE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

María Luisa Pérez Guerrero

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Huelva

Junta de Andalucía | Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo | Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 3

PRIMERA PARTE: MARCO NORMATIVO DE LOS NUEVOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 5

1. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA CONCILIACIÓN COMO DERECHO AUTÓNOMO Y SU RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO 9
2. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN Y EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD 12
   - *2.1. El derecho de adaptación de jornada 13*
   - *2.2. Los permisos retribuidos 19*
   - *2.3. Otros permisos vinculados a la conciliación: El derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor y el nuevo permiso parental 21*
   - *2.4. La reducción de jornada por motivos de conciliación y cuidados 26*
   - *2.5. Los permisos por nacimiento y el tratamiento de las familias monoparentales en la nueva legislación sobre conciliación. 31*
   - *2.6. Las excedencias por cuidados familiares 33*
3. LAS GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN 35

SEGUNDA PARTE: BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 36

1. CLÁUSULAS EN FAVOR DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD, COMPROMISO Y LENGUAJE INCLUSIVO 38
2. PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL 43
3. CONDICIONES DE TRABAJO PREVISIBLES PARA PODER ORGANIZAR EL TIEMPO DE TRABAJO . 44
4. REGULACÍON DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE 45
   - *4.1. Fórmulas de flexibilidad, distribución irregular y adaptación de jornada 45*
   - *4.2. La regulación de los permisos y licencias. 61*
   - *4.3. Las reducciones de jornada 76*
   - *4.4. El reconocimiento de las familias monoparentales 81*
   - *4.5. Las excedencias por motivos de cuidados familiares 82*
   - *4.6. Las vacaciones 88*
5. OTRAS AYUDAS A LA CONCILIACIÓN Y A LA CORRESPONSABILIDAD 88
6. EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CORRESPONSABILIDAD 91

INTRODUCCIÓN[1]

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral sigue siendo, en nuestros días, un problema que afecta a las personas trabajadoras y, muy especialmente, a las mujeres; por ello, cuando hablamos de conciliación en el trabajo, nos estamos refiriendo a la aplicación del principio de igualdad de género y a la igualdad de oportunidades en el empleo. Fomentar y mejorar las medidas de conciliación es avanzar en materia de igualdad de oportunidades en el empleo; pues estas medidas tienen un efecto directo sobre la salud de las personas trabajadoras y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Esta cuestión está directamente relacionada con la distribución del tiempo de trabajo y con la protección de la salud laboral, física y mental, de las personas trabajadoras. El tiempo de trabajo y el descanso son importantes en las vidas de las personas trabajadoras, por eso, hoy continuamos debatiendo sobre cuestiones relacionadas con la duración de la jornada y la distribución razonable del tiempo de trabajo. Pero no sólo con el objetivo de disfrutar de más tiempo para dedicar a los cuidados familiares, sino para disfrutar de más tiempo de descanso y de cuidado personal.

La negociación colectiva es, sin lugar a dudas, el medio idóneo para la regulación y la promoción de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, así como para lograr el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito familiar. **El modo en que la negociación colectiva puede contribuir a hacer factible la compatibilidad de los cuidados familiares, la atención a la familia, el descanso y el trabajo, es decisivo en la actualidad**, pues la participación de los trabajadores en la ordenación del tiempo de trabajo es garantía de una buena gestión del mismo.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral hizo que ésta llevara consigo el rol de protagonista en los cuidados familiares y, por tanto, el trabajo en el hogar familiar. Poco a poco, la mujeres trabajadoras han ido conquistando derechos laborales relacionados con la conciliación de la vida

[1] La Guía se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación I+D+I PID2022-141201OB-100, «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España» (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

laboral y familiar que le han permitido continuar sus carreras profesionales al mismo nivel que los hombres. Estos derechos, reconocidos en la normativa laboral, han ido traduciéndose, además, en mejoras contempladas en los convenios colectivos, como instrumentos jurídicos de fomento de la igualdad y la conciliación.

El V Acuerdo interprofesional para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, suscrito con fecha 10 de mayo de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 ET, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de una parte y las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), de otra, recomienda "realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo", estableciendo "medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras". Siendo necesario, además, que se garanticen "los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad". En particular, el Acuerdo recomienda a los negociadores "desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral"; así como "en el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas".

Es pues, **esta política de "conciliación corresponsable" la que rige las recomendaciones que los agentes sociales dirigen a los negociadores y cuyo compromiso ha quedado plasmado en el V AENC**, que será preciso desarrollar en los diferentes convenios colectivos.

Por su parte, el legislador comunitario, a través de la elaboración de la Directiva UE 2019/1158 parece centrarse en un nuevo objetivo de la política legislativa en la materia; el fomento de la corresponsabilidad a través de la

introducción de medidas basadas en la flexibilidad de las condiciones de trabajo. También nuestro legislador comienza a hablar, en la transposición de la Directiva, de un derecho de conciliación corresponsable, para lo que ha promulgado varias normas, de carácter urgente, dirigidas a transponer la Directiva y avanzar en la protección de los citados derechos.

Con el objetivo de servir de apoyo para la negociación de contenidos que se ajusten al marco normativo actual de la conciliación y la corresponsabilidad, se elabora esta guía.

Antes de comenzar nuestro estudio, hemos de realizar un apunte en relación con **la selección de convenios colectivos** para ser analizados, pues se corresponde, sobre todo, con **los publicados desde mediados de 2023**, tiempo a partir del cual los convenios colectivos ya deben incorporar los cambios recogidos en la normativa sobre conciliación y corresponsabilidad de los años 2023 y 2024.

Nos referiremos al teletrabajo sólo para mencionar su tratamiento en la negociación colectiva como medida de conciliación porque existe otra guía de negociación que se dedicará a esta modalidad de prestación del trabajo y a la desconexión digital, como derecho básico para evitar que el teletrabajo invada los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

Hemos decidido no incluir las referencias a la protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, pues, aunque muchas de esas medidas de protección vienen referidas a los permisos y licencias, no tienen tanto que ver con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como con la necesidad de proteger a estas personas trabajadoras.

PRIMERA PARTE: MARCO NORMATIVO DE LOS NUEVOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La reciente publicación de los Reales Decretos Leyes 5/2023 y 2/2024 ha tenido un importante impacto en la regulación de las condiciones de flexibilidad laboral por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, al añadir mejoras y nuevos supuestos a las medidas ya introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

empleo y la ocupación. A pesar de la técnica legislativa bastante mejorable y de lo apresurado de su elaboración, dado el retraso en el cumplimiento del mandato de transposición de la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, la conquista de nuevos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad es innegable. Estos derechos, que podremos desarrollar en la primera parte de esta guía, deben encontrar su equivalente en la regulación de los convenios colectivos, encargados de concretar y pormenorizar el procedimiento y requisitos para el correcto disfrute de los mismos.

El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, pese a que no se dirige sólo a incluir medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, es una norma de gran impacto en el ámbito laboral por cuanto viene a introducir un cambio de paradigma promocionado por la Directiva comunitaria de 2019. El objetivo de la norma, entre otros muchos, es el de transponer dicha directiva, cuyo plazo de transposición venció el 1 de agosto de 2022, lo que justifica la utilización del Real Decreto Ley y la urgencia de la norma.

Pese a ser una norma urgente, trata de transponer fielmente los nuevos objetivos de la Directiva, centrados en reconocer más derechos y permisos que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero, como indica la propia exposición de motivos del Real Decreto Ley, no se trata sólo de reconocer una serie de permisos o de ampliar los existentes; la Directiva y, por ende la norma interna, pretenden "eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes". Por ello, se trata de aplicar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo al ámbito de las relaciones laborales a través de la adaptación de los puestos de trabajo " a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de dependientes y mayores", tareas que, tradicionalmente, vienen recayendo sobre las mujeres trabajadoras. De este modo, se pretende fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de estos derechos y el reparto equitativo

de tareas entre mujeres y hombres, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos y roles de género.

Por su parte, el Real Decreto Ley 2/2024 , de 21 de mayo, se encarga de completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, incluyendo la regulación del nuevo permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, cuyo desarrollo reglamentario aún se encuentra pendiente. Para la regulación de este nuevo permiso, como reconoce la Exposición de Motivos de la norma, se introduce un tercer factor en la ecuación que permite la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el económico. De este modo, a los dos factores clave que inspiran la regulación de la Directiva, la promoción de la efectiva participación de las mujeres y el mantenimiento de sus carreras profesionales, y el establecimiento de una auténtica garantía del ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado que evite la perpetuación de roles, se añade la atención al coste económico asociado a los permisos de cuidado.

No obstante, aún no sabemos cuál será la fórmula adoptada por el gobierno para la financiación o el sostenimiento económico de este nuevo permiso parental cuyo objetivo es “corregir la situación de desventaja profesional provocada por la atención de las responsabilidades de cuidado”. Lo que sí es claro en la Directiva, como veremos, es la necesidad de que sea retribuido para la persona trabajadora, de forma que los Estados miembros deben garantizar la existencia de una remuneración o una prestación económica.

Este nuevo concepto de la corresponsabilidad constituye realmente una novedad en la Directiva de 2019 pues, como pone de manifiesto la norma europea (considerando 11) el marco normativo anterior de la Unión Europea proporcionaba pocos incentivos a los hombres para que asumieran la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. Así, se constata que una política de conciliación basada en el reconocimiento de derechos de ausencia para las mujeres trabajadoras sólo contribuye a perpetuar los estereotipos y roles de género y a incrementar la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo. De este modo, la Directiva dice expresamente que “se anima a los interlocutores sociales a

que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación".

Podemos resumir **el contenido de la nueva política legislativa de conciliación corresponsable, en los siguientes aspectos fundamentales que deben tener su reflejo,** a nuestro entender, **en la negociación colectiva:**

- Dotar de **mayor flexibilidad** las relaciones laborales es clave para que las personas trabajadoras puedan ejercitar los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. La normativa laboral reconoce gran cantidad de derechos relacionados con la adaptación de jornada y disfrute de permisos y excedencias. Es fundamental la concepción de una relación laboral con flexibilidad en el horario y la jornada que permita el ejercicio corresponsable de la conciliación, adaptando aquella a las necesidades de las personas trabajadoras y buscando el equilibrio con las necesidades productivas de la empresa.

- Introducir en la negociación colectiva, al igual que ha hecho el legislador en la norma, un **concepto más flexible de familia**, al contemplar la equiparación de derechos para las parejas de hecho y aceptar nuevos modelos de familia, como las familias monoparentales. También al utilizar el legislador el término "segundo progenitor equivalente" trata de incluir en el ámbito de aplicación no sólo los vínculos biológicos, sino cualquier vínculo jurídico equivalente que reconozca la legislación nacional. Además, la inclusión de los "convivientes" en el ejercicio de estos derechos, cuando no existe vínculo de parentesco con los cuidadores, constituye también un aspecto importante a considerar por los sujetos negociadores.

- Reconocer los derechos de conciliación como **derechos individuales de las personas trabajadoras** y, por tanto, intransferibles**,** para evitar que el disfrute de permisos y excedencias, así como las reducciones de jornada vengan protagonizados por las mujeres, perpetuando el rol de cuidadoras y lastrando su carrera profesional.

- **Fomentar la corresponsabilidad,** eliminando los estereotipos o roles de género a través de fórmulas que permitan el ejercicio simultáneo o sucesivo

de los derechos por parte de los progenitores, en el caso del cuidado de los hijos.

- **Regular medidas que eviten la desconexión** de la persona trabajadora por un largo período de tiempo de su carrera profesional y la **penalización económica** en el ejercicio de los derechos de conciliación. Tradicionalmente, las medidas dirigidas a permitir la conciliación de la vida familiar y laboral se han basado en derechos de ausencia que facilitan que la persona trabajadora pueda ausentarse del puesto de trabajo para atender los cuidados familiares, sin que ello suponga el despido; pero hemos podido constatar cómo alejar a la persona trabajadora de su puesto de trabajo tiene consecuencias negativas sobre su carrera profesional y sus ingresos económicos. Por ello, se deben buscar fórmulas que permitan el mantenimiento de la carrera profesional y eviten la merma en los ingresos económicos procedentes del trabajo, como consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Equiparar los derechos de los cuidadores a los de los progenitores para situar la negociación colectiva en un lugar acorde con la evolución de la sociedad. Se trata de ampliar el elenco de sujetos causantes de estos derechos de conciliación para centrarse, no sólo en el cuidado de los hijos, sino en el cuidado de cualquier familiar o conviviente. La Directiva comunitaria pone de manifiesto la necesidad de centrar los cuidados en todo tipo de personas (familiares o convivientes) vulnerables por razones de edad o enfermedad.

Con estos objetivos, la negociación colectiva tiene que protagonizar un papel importante en la regulación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras para lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo y el progreso y mantenimiento de la carrera profesional.

1. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA CONCILIACIÓN COMO DERECHO AUTÓNOMO Y SU RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Uno de los aspectos fundamentales del Real Decreto Ley 5/2023 fue la modificación del apartado c) del artículo 4.2 del Estatuto para introducir, entre los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, el

trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral como discriminación por razón de sexo. Con este nuevo precepto el legislador español trata de dar cumplimiento al artículo 11 de la Directiva conforme al cual, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado, disfrutado o ejercitado los permisos o derechos recogidos en la misma.

Esta nueva regulación ha generado un debate en la doctrina iuslaboralista dirigido a dirimir si se trata realmente de la regulación de un derecho autónomo, es decir, si existe realmente un derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, lo que situaría a los trabajadores en una posición ventajosa a la hora de solicitar este tipo de permisos o excedencias o ejercitar los derechos derivados de dicha conciliación.

Realmente, podemos decir que el legislador, al modificar el artículo 4 del Estatuto no crea un nuevo derecho sino una prohibición de discriminación que, en cierto modo, ya se encontraba latente en la regulación del despido nulo a través del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. Lo que sí resulta novedoso en la norma es su relación directa con la discriminación por razón de sexo.

Como hemos tenido ocasión de comentar, el objetivo de la Directiva comunitaria es “eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes”. Por ello, se trata de aplicar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo al ámbito de las relaciones laborales a través de la adaptación de los puestos de trabajo “ a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de dependientes y mayores”, tareas que, tradicionalmente, vienen recayendo sobre las mujeres trabajadoras. Pero no contiene realmente una prohibición de discriminación.

En cambio, el legislador ha optado por introducir esa equivalencia entre el trato desfavorable que pueda sufrir la persona trabajadora al hacer uso de los derechos y permisos que concede el Estatuto de los Trabajadores, para

hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral y la discriminación por razón de sexo, de forma que, ante esa situación, se pueda desplegar todo el conjunto de medidas de la tutela antidiscriminatoria de nuestro ordenamiento.

De lo que no cabe duda, en todo caso, es de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral; pues así lo ha puesto de manifiesto en varias ocasiones el Tribunal Constitucional. Un ejemplo de ello lo encontramos en la STC 3/2007, de 15 de enero, donde concedió el amparo a una trabajadora a la que la empresa había denegado el derecho a reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de seis años. El Tribunal consideró que "para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales como «la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones (STC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6); y que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él (STC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10)". También la STC de 26/2011, de 14 de marzo, en este caso, relativa a la concesión de amparo a un trabajador ante la negativa de la empresa a concederle el cambio de turno por guarda de hijo; entiende el Tribunal en este caso que no se analizó adecuadamente la necesidad del trabajador para conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares ni cuáles fueran las dificultades organizativas que el reconocimiento del horario solicitado pudiera ocasionar al centro de trabajo. Recuerda el TC en esta sentencia, invocando la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia Roca Álvarez, de 30 de septiembre de 2010, asunto C-104/2009, que "la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres (art. 14 CE), que postula como fin y generalmente como medio la parificación, impone erradicar de nuestro ordenamiento normas o interpretaciones de las normas que puedan suponer la consolidación de

una división sexista de papeles en las responsabilidades familiares". Por lo que, "la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento".

En la misma línea, el Tribunal Supremo en varias ocasiones, nos recuerda dicha dimensión constitucional del derecho a la conciliación, declarando que "la jurisprudencia constitucional y de esta sala 4ª han subrayado la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)" (STS de 26 de abril de 2023, recurso 1040/2020). Lo que permite a las personas trabajadoras gozar de una mayor protección frente a las represalias o negativas del empresario a conceder el ejercicio de los derechos de conciliación.

Por todo ello, como decimos, el legislador ha optado por recoger en el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de sexo, "incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres y hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral".

2. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN Y EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Como sabemos, existe una relación directa entre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el tiempo de trabajo, pues la primera requiere tiempo para poder dedicar a los cuidados familiares, pero también al cuidado personal y al descanso, que es, en definitiva, lo que determina la

existencia de unas condiciones de trabajo respetuosas con los deseos de una vida más allá del trabajo para la persona trabajadora.

Es por eso que el legislador se ha centrado en la regulación de derechos que afectan a la regulación y distribución del tiempo de trabajo en la empresa, tratando de conciliar los objetivos propuestos por la Directiva con los requerimientos organizativos y productivos de las empresas.

Veamos cuáles son **las medidas más importantes que rigen la regulación del derecho a la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.

2.1. El derecho de adaptación de jornada

Esta medida de la adaptación de jornada ha sido destacada de forma unánime por la doctrina iuslaboralista como **la mejor para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando los resultados negativos de la ausencia de la persona trabajadora, como el perjuicio en su carrera profesional, o** de la reducción del tiempo de trabajo, con la correlativa **penalización económica** para la persona trabajadora.

La adaptación de jornada ha sido considerada por la doctrina como una medida de flexibilidad que se pone en práctica a iniciativa de la persona trabajadora, en contraposición a la distribución irregular de la jornada que es la medida de flexibilidad laboral a disposición de los empresarios.

El Estatuto de los Trabajadores regula esta medida en el apartado octavo del artículo 34, configurándola como un derecho de la persona trabajadora a "solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral".

Se configura, por tanto, como **un derecho de adaptación que afecta tanto a la duración y distribución de la jornada de trabajo, como a la forma de la prestación**; siendo esto último una referencia que excede del concepto de "tiempo de trabajo". En efecto, es sorprendente que este derecho de adaptación que se regula en la parte destinada a la regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores vaya dirigido también a introducir flexibilidad en la "forma de la prestación".

Además, el Estatuto nos habla de adaptaciones "razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa". Es importante, por tanto, tener en cuenta estas necesidades organizativas o productivas de las empresas que deben responder a las solicitudes de adaptación de jornada de las personas trabajadoras.

También se produce en el precepto **una ampliación de los sujetos causantes**, pues no se trata ya sólo del cuidado de los hijos o hijas menores de 12 años, sino también de "familiares o convivientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos". Y se amplían los sujetos que pueden solicitar la adaptación de jornada, pues, tal y como indica la norma, "disfrutarán de este derecho los progenitores (respecto de hijos menores de 12 años) y los **cuidadores:** "quienes tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos o hijas **mayores de doce años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes **cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio**, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición".

Se amplían o, como han indicado algunos autores, se concretan mejor, las causas o los sujetos causantes que pueden dar lugar a la solicitud de adaptación. Pues, como indica la norma, en el caso de que se tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tendrán derecho a efectuar dicha solicitud de adaptación de jornada hasta que cumplan doce años; siendo así que, si los hijos o hijas son mayores de doce años, pero requieren cuidados, se asimilan al resto de personas que aparecen recogidos en el precepto, debiendo la persona trabajadora justificar, en este caso, la necesidad de cuidados, que no se presumen respecto de los hijos mayores de doce años. El resto de personas que aparecen en el precepto y respecto de las que, requiriendo cuidados, se puede solicitar la adaptación de jornada, constituyen una novedad del Real Decreto Ley 5/2023 y tienen su origen en la Directiva, pues, como hemos dicho, pretende ampliar el conjunto de personas que requieren cuidados, especialmente por razones de edad,

respecto de las que las personas trabajadoras deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder atender sus responsabilidades en el cuidado de familiares.

Con este objetivo, el legislador incluye, en caso de necesitar cuidados, siempre que la persona trabajadora lo justifique debidamente, a los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio; siempre que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. En todos estos casos, la persona trabajadora podrá solicitar la adaptación de jornada, justificando debidamente las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La norma ha tratado de ser exhaustiva respondiendo a los requerimientos de la Directiva y tratando de abarcar los supuestos que considera relevantes, pero, lógicamente, **la negociación colectiva podría entrar a valorar otros supuestos que no hayan sido contemplados por la misma.**

Uno de los aspectos más característicos de la regulación del derecho de adaptación de jornada de las personas trabajadoras es el procedimiento para llevarlo a cabo pues, no se trata de un derecho de concesión automática, sino que ha de ser solicitado por la persona trabajadora, que habrá de realizar una propuesta donde incluya la solicitud y la concreción del ejercicio del derecho, es decir, **la forma en que ejercitará la adaptación de jornada. De no establecer otra cosa el convenio colectivo, dicha solicitud deberá ser estudiada por el empresario** que, podrá aceptar la solicitud o, en caso contrario, someter su decisión a un procedimiento de negociación individual con la persona trabajadora.

La norma establece que las adaptaciones deberán ser “razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”; pero el legislador atribuye a la empresa el deber de abrir un proceso de negociación ante la solicitud de la persona trabajadora. El proceso negociador, dice el artículo 34.8 ET, “tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad”.

En primer lugar, hemos de destacar que, tal y como han dejado claro los Tribunales de Justicia, la negociación, a pesar de su celeridad, ha de ser efectiva y de buena fe; es decir, que deberá existir un verdadero intercambio de propuestas y explicaciones convincentes entre las partes, que puedan justificar una negativa de la empresa por razones organizativas o un plan alternativo para lograr el equilibrio entre las necesidades de la persona trabajadora y las de la empresa. Por tanto, es el empresario quien deberá explicar, en caso de respuesta negativa a la solicitud, las razones objetivas que le llevan a tomar dicha decisión y proponer un plan alternativo, si es posible.

Para dotar de mayor celeridad al procedimiento, el legislador limita a 15 días el tiempo máximo de negociación (antes era de 30 días), de forma que, transcurrido este período, dice la norma, se presume concedido de no haber respuesta – oposición motivada expresa – por la parte empresarial. Es interesante la introducción de ese silencio positivo por parte del legislador, para evitar que el proceso se dilate en exceso y para obligar al empresario a responder, por escrito, a la petición de la persona trabajadora. Sin embargo, es extraño que la norma no establezca un plazo concreto de respuesta del empresario a la petición y sí se refiera al plazo máximo de 15 días de negociación; por lo que la aplicación del silencio positivo podría generar problemas si la empresa no abre el proceso de negociación. Considerando el objetivo de la norma, nos inclinamos por la interpretación a favor de la persona trabajadora, de forma que, si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en el plazo que la norma destina a la negociación (15 días), debemos entender que no se opone y, por tanto, que se concede la petición de adaptación de jornada a la persona trabajadora.

Así, tal y como expresa la norma, **salvo que la negociación colectiva contenga otra previsión al respecto, a la finalización del proceso de negociación, la empresa deberá comunicar a la persona trabajadora por escrito su decisión**, que podrá ser la aceptación de la petición o la denegación de la misma, debiendo, en este último caso, plantear una propuesta alternativa "que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora"; debiendo siempre motivar "las razones objetivas en

las que sustenta su decisión", **tanto en la denegación como en la propuesta de un plan alternativo.** Y, para esta respuesta, eso sí habremos de considerarlo un problema, **no hay un plazo establecido en la norma. Sin duda, la negociación colectiva podrá corregir esta situación** estableciendo un plazo de respuesta.

Algunos autores apuntan la posibilidad de haber incluido el legislador casos de concesión automática, "salvo razones de absoluta imposibilidad técnica u organizativa", lo que podrá hacer la negociación colectiva en cualquier momento, atendiendo a las características del proceso productivo; o la dotación de ayudas a las empresas para poder cubrir las necesidades de personal generadas por estas adaptaciones de jornada, lo que, sin duda, ayudaría a su puesta en práctica.

Las posibles fórmulas que se han apuntado por la doctrina iuslaboralista y que **podrán tener su plasmación en la negociación colectiva** son las siguientes:

- Horarios, jornada o número de horas día/semana/mes
- Flexibilidad de entrada y salida, horario flexible o banco de horas
- Permisos recuperables
- Distribución irregular de un porcentaje de la jornada
- Cambio de jornada continuada a partida o al revés
- Incluso cambio de sede geográfica para estar más cerca del domicilio (forma de prestación)
- Supresión de viajes o desplazamientos
- Elección de turno de trabajo o adscripción a turno fijo

No obstante, no podemos perder de vista que dichas solicitudes tendrán que ser "razonables y proporcionadas" y respetar, por tanto, las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Por otro lado, **no parece establecer la norma ningún límite al número de solicitudes** por persona trabajadora, lo que quedará supeditado al concepto de "adaptaciones razonables y proporcionadas" que marca el

precepto al inicio. No obstante, **también la negociación colectiva podría entrar a regular este aspecto.**

Finalmente, regula la norma el derecho de la persona trabajadora a regresar a la situación anterior, modificándose la anterior redacción del precepto que recogía un "derecho a solicitar" el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior. De este modo, se trata de dotar de mayor fuerza a la posición del trabajador, pues, no habrá de depender de la respuesta del empresario, creando así un verdadero derecho a regresar a la situación anterior a la solicitud de adaptación de jornada, cuando haya transcurrido el período pactado o decaigan las causas que la motivaron. En el resto de supuestos, como indica la norma, de concurrir un cambio en las circunstancias que justifique la necesidad de la persona trabajadora de regresar a su situación anterior, es preciso que lo solicite, aunque la empresa sólo podrá denegarlo "cuando existan razones objetivas motivadas para ello". Por tanto, en estos otros casos, no existe un derecho a regresar de forma automática a la situación anterior, aunque se limitan mucho las causas por las que la empresa podría negarse a concederlo.

Otro de los aspectos a considerar en relación con el disfrute en este derecho es el procedimiento establecido para resolver las discrepancias que surjan tras su solicitud. A pesar de que la norma indica que, en caso de negativa empresarial, el empresario deberá ofrecer razones objetivas y, en su caso, ofrecer un plan alternativo, el procedimiento previsto por el legislador para la solución de controversias al respecto es un procedimiento judicial, el previsto en el art. 139 de la Ley de la Jurisdicción Social, dedicado al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. No menciona el legislador la posibilidad de acudir a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales que, con toda probabilidad, serán mucho más eficaces y rápidos en su resolución. Y es que estamos ante conflictos que pueden ser abordados por las partes en una negociación dirigida a resolver las discrepancias existente entre los mismos.

Por lo que se refiere al papel de la negociación colectiva, con carácter general, el legislador cambia la redacción del precepto para modificar el papel de la negociación colectiva e indica que en los convenios colectivos

"se podrán establecer…". **El legislador trata de dar todo el protagonismo a la negociación colectiva, pero, consciente de que puede ser que no entre a regular esta materia, prefiere asegurar la regulación de algunos aspectos del ejercicio del derecho.** El cambio en la redacción del precepto se debe simplemente a la necesidad de dejar atrás algunas interpretaciones de la redacción anterior, a la que algunos atribuían la necesidad de que el derecho estuviese contemplado en la negociación colectiva para poder ejercitarse, pues el antiguo artículo 34.8 decía que "en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio".

Recordemos que este derecho de adaptación de jornada es compatible, por mandato legal, con el ejercicio de otros derechos, como los reconocidos en los artículos 37 y 48 bis ET, que tendremos ocasión de analizar más adelante.

2.2. Los permisos retribuidos

El artículo 37 del ET recoge, en su apartado tercero una serie de permisos retribuidos que podrán disfrutar las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, dirigidos algunos de ellos a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Bajo esta denominación de "permisos" encontramos una serie de supuestos en los que el contrato de trabajo se ve interrumpido, permitiendo a la persona trabajadora ausentarse del puesto de trabajo sin que se produzca una pérdida de salario. Durante los permisos, se mantiene la obligación retributiva y de cotización a la Seguridad Social.

El legislador ha previsto algunos supuestos que considera indispensable, dejando a la negociación colectiva la posibilidad de incrementar tanto los días de disfrute como los supuestos que dan derecho a los mismos.

Algunos de estos permisos han sido incrementados en días de disfrute, conforme a las exigencias de la Directiva, o modificados para aplicar el principio de igualdad a las parejas de hecho o para añadir la referencia a los cuidados de familiares o convivientes.

De este modo, resultan relevantes los siguientes permisos:

- **Quince días naturales** por matrimonio o registro de pareja de hecho (art. 37.3.a), que algunos convenios colectivos concretan que han de disfrutarse de forma ininterrumpida.

- 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.** (art. 37.3 b).

En este permiso se amplía su duración de dos a cinco días, modificándose, por tanto, los días de disfrute y los sujetos causantes del derecho; siendo necesario que el disfrute se produzca en días laborables conforme a lo establecido en el artículo 6º de la Directiva (UE) 2019/1158. No obstante, dado que este permiso ya se encontraba en nuestra normativa con carácter previo a la modificación operada por el RDL de 2023, nuestra jurisprudencia nos recuerda que el derecho a disfrutar del permiso por la totalidad de los días previstos, cuando el familiar o conviviente reciba el alta hospitalaria, pero no el alta médica, debiendo continuar en reposo domiciliario y precisando, por tanto, los mismos cuidados (SAN 69/2024, de 12 de mayo). De este modo, el alta hospitalaria no finaliza el permiso, pero el alta médica sí que lo extingue, aunque no haya concluido el plazo de cinco días (STS de 6 de mayo de 2025, rec. 104/2023).

Lo que no indica el Estatuto es qué sucede si tras el transcurso de los cinco días no se ha producido el alta hospitalaria o médica, por lo que habremos de entender que, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, ya no es posible continuar disfrutando este permiso, pero sí cualesquiera de los previstos para la conciliación en la norma legal o convencional.

- dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse dos días más, en caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento (art. 37.3 b) bis) ET). Al no estar previsto este supuesto en la Directiva, y no especificar nada la norma, no podemos afirmar que sean

días laborables, aunque no se entiende muy bien la razón por la que es menor el permiso por fallecimiento que por hospitalización o intervención.

- Por el tiempo indispensable para la realización **de exámenes prenatales.** Nada dice la norma de que no puedan ser dos las personas trabajadoras que lo soliciten, por lo que si existe aviso y justificación, no debería haber objeción alguna para asistir a estos exámenes el tiempo indispensable. Los convenios colectivos podrán introducir cláusulas que permitan y fomenten que acudan ambos progenitores, en caso de prestar servicios en la misma empresa

Lo que sí podemos afirmar respecto de todos los permisos citados es que, conforme al criterio jurisprudencial vigente, cuando no se trate de días laborables, el disfrute de los mismos ha de comenzar a computar en el primer día laborable posterior al hecho causante, cuando éste hecho sucediese en día no laborable (STS de 13 de febrero de 2018, recurso 266/2016, STS de 17 de marzo de 2020, recurso 193/2018 y STS de 24 de febrero de 2022, recurso 176/2021, entre otras), dado que, tal y como indica el Tribunal, se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja. También que los permisos previstos en este artículo son acumulables.

Los convenios colectivos pueden mejorar las previsiones de la norma, permitiendo más días de disfrute o concretando la naturaleza laborable de los mismos, en su caso. También pueden regular el procedimiento para realizar el aviso y la justificación del disfrute, considerando siempre que estos requisitos no deben impedir ni obstaculizar el ejercicio de estos derechos.

2.3. Otros permisos vinculados a la conciliación: El derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor y el nuevo permiso parental

2.3.1. El derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor

El apartado 9 del artículo 37 ET, siguiendo el mandato del artículo 7 de la Directiva, regula el derecho de la persona trabajadora de “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".

Se configura, por tanto, como un derecho de ausencia, que no podrá dar lugar a penalización alguna, siempre que medie fuerza mayor y se deba a "motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes". Se amplía, así, el concepto de familia extendiendo el derecho a la atención y cuidados de personas con vínculo familiar o que convivan con la persona trabajadora, sin especificar, en este caso, el grado de consanguinidad en los familiares o cualquier otra aclaración en relación con las personas convivientes; por lo que, salvo que la negociación colectiva lo especifique, habremos de entender comprendido cualquier familiar o persona con la que la persona trabajadora conviva.

Tampoco relaciona la norma este permiso con el del artículo 37.3 b) relativo a la hospitalización o intervención de familiares o convivientes. Simplemente, se especifica que la ausencia ha de deberse a "enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata", debiendo la persona trabajadora justificar y acreditar debidamente esta circunstancia ante la empresa.

En cuanto a la retribución de las horas de ausencia, el legislador, siguiendo la opción ofrecida por la Directiva, decide limitar el derecho de retribución a un máximo de horas equivalentes a 4 días al año, si bien, remite a la regulación recogida en el convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores; lo que podría generar problemas interpretativos en caso de vacío de regulación en la negociación colectiva. Dado que la Directiva nada dice sobre el carácter retribuido del permiso, del tenor literal del artículo 37.9 ET podría llegar a interpretarse que ésta sólo se garantizaría si existe previsión al respecto en la norma convencional o acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras. Sin embargo, la Audiencia Nacional ha tenido ocasión de aclarar este aspecto en su Sentencia de 13 de febrero de 2024 (rec. 315/2023), indicando que las horas de ausencia en este permiso, hasta el máximo previsto en la norma legal han de retribuirse sin que sea preciso que haya pacto convencional o de empresa específico. Y lo hace

precisamente sobre la base de una interpretación acorde con la igualdad de género y el fomento de la corresponsabilidad que pretende la Directiva. Así, la Audiencia Nacional dice que “cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del Ordenamiento Jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres conforme proclama el art. 4 de la LO 3/2.007, de forma que dicha igualdad sea verdaderamente efectiva”. Y por ello, si consideráramos válida la interpretación conforme a la cual la retribución de las meritadas horas de fuerza mayor se supedita al pacto colectivo expreso, resultaría contrario al referido principio de igualdad real, pues perpetuaría la denominada "brecha laboral de género", “ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermada su retribución por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares”.

La negociación colectiva podrá además aclarar algunos aspectos que la norma no contiene, como, por ejemplo, si el derecho de ausencia se puede extender más allá del límite indicado para su carácter retributivo, prescindiendo, en su caso, de ésta. Tampoco especifica la norma qué casos se encuentran comprendidos en la norma, pues se menciona la “fuerza mayor” y “motivos urgentes”, labor que podría suplir convenientemente el convenio colectivo, o si los días retribuidos que sirven de referencia a la norma han de ser considerados como equivalentes a los de una jornada a tiempo completo o a tiempo parcial.

Por tanto, son importantes los aspectos que la negociación colectiva podría llegar a concretar, dada la inexactitud de la regulación legal.

2.3.2. El nuevo permiso parental: una asignatura pendiente (art. 48 bis)

Este permiso, novedad introducida también por la Directiva de 2019 (artículo 5), está previsto para cuidado de hijo o hija o menor o menor acogido por tiempo superior al año; configurado como un derecho individual de cada persona trabajadora, con el objetivo declarado de fomentar así la conciliación corresponsable.

Se trata de un permiso de duración “no superior a ocho semanas” y que se podrá disfrutar hasta que el menor cumpla 8 años.

La norma parece pretender proteger las situaciones de separación o divorcio, aunque la custodia se conceda a uno de los dos progenitores, ya que configura el permiso como un derecho individual de cada persona trabajadora, de forma que, conforme a la norma, “si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos en los convenios colectivos, en los que el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible”.

La referencia a dos o más personas no parece ser muy correcta, ya que se refiere al mismo sujeto causante, por lo que no es imaginable más que dos progenitores.

Tampoco indica la norma cuáles serán las modalidades de disfrute permitidas, es decir, si las ocho semanas habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida o podrá hacerse de forma discontinua; aunque podría deducirse esta última posibilidad ya que el precepto indica que “corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute”. De lo que deducimos que podrían ser varios períodos separados. Pero nada indica sobre la posibilidad de disfrutar, por ejemplos, días sueltos durante un período de tiempo determinado o incluso horas.

En cualquier caso, **el desarrollo reglamentario, o, en su caso, la norma convencional deberían aclarar este aspecto y la forma de su ejercicio.**

Por otro lado, no se refiere el legislador, en este caso a la posibilidad de ampliar las semanas de permiso en caso de discapacidad de los hijos o parto o adopción múltiple, ni familia numerosa o monoparental; lo que habría sido interesante, ya que sí lo hace respecto del resto de permisos destinados al cuidado de los hijos.

Tampoco establece la norma la relación de este permiso con el permiso de paternidad o de maternidad regulado en el artículo 48 del ET; lo que podría

determinar el derecho de la persona trabajadora de adicionar 8 semanas a los citados permisos por nacimiento.

De nuevo, la norma determina que corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, los períodos de disfrute; lo que deberá comunicar a la empresa con una antelación de diez días, salvo que el convenio colectivo establezca otro plazo, teniendo en cuenta la situación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas, o salvo fuerza mayor.

Una vez comunicada la petición del ejercicio del permiso por la persona trabajadora, cumpliendo el preaviso correspondiente, el empresario deberá aceptar la petición, pues el legislador sólo ha previsto la posibilidad de aplazar la concesión del permiso "por un período razonable", en dos supuestos:

- si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante;

- o en otros supuestos que, debiendo estar definidos por los convenios colectivos, el disfrute del permiso en el período solicitado, altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa; por lo que, si nada prevé el convenio colectivo, no parece posible optar por dicho aplazamiento.

En ambos casos, la norma exige que la empresa justifique dicho aplazamiento por escrito y ofrezca una alternativa de disfrute "igual de flexible".

Queda pendiente, por último, la determinación del carácter retribuido o bien la creación de una prestación que supla la merma económica que supone el disfrute de dicho permiso para la persona trabajadora, que deberá abordar una norma futura, tal y como reconoce el propio Real Decreto Ley 5/2023 en su disposición final octava, en cumplimiento del artículo 8 de la Directiva; si bien, hasta el momento del cierre de esta guía, dicha norma no existe, como tampoco el desarrollo reglamentario del permiso.

La existencia de este incumplimiento está generando la judicialización del problema, de forma que ya se tiene conocimiento de la primera sentencia de un juzgado de lo contencioso-administrativo de Barcelona que reconoce el derecho del trabajador (empleado público del Ayuntamiento de Barcelona) a percibir una contraprestación económica por el disfrute del permiso; a la que se unen otras dos, también de juzgados de lo contencioso-administrativo de Cuenta y Murcia en el mismo sentido. Por lo que, en tanto el legislador no se pronuncie sobre la existencia de una prestación económica que se aplique a este nuevo permiso, es posible que la carga económica recaiga sobre las empresas.

2.4. La reducción de jornada por motivos de conciliación y cuidados

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores recoge diversos supuestos destinados a reconocer derechos de reducción de jornada por cuidados de hijos o familiares, que también incluyen novedades introducidas por el Real Decreto Ley 3/2025.

a) Reducción de jornada para cuidado del lactante

En primer lugar, el artículo 37.4 establece un permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, destinado al cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Mediante este permiso la persona trabajadora podrá disfrutar de una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Será posible incrementar la duración del permiso proporcionalmente si se tratase de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Ahora bien, este derecho puede ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Se configura, además, como un derecho individual de la persona trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Conforme a la norma, una vez solicitado por la persona trabajadora, el empresario deberá conceder el derecho, de forma que sólo podrá limitar su ejercicio si dos personas trabajadoras solicitaran ejercer el derecho por el mismo sujeto causante de forma simultánea, siempre que existan

“razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito”. En este caso, al igual que sucede en relación con otros derechos relativos a la conciliación y el cuidado, el empresario deberá exponer dichas razones por escrito y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, añade la norma que cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El precepto ha sido modificado por el RDL 2/2024, de 21 de mayo para eliminar la referencia a la negociación colectiva y evitar de este modo que la interpretación conforme a la cual, el disfrute del derecho de reducción de jornada dependiese de una previsión en la norma convencional.

Recordemos, además, que se trata de una situación protegida por la Seguridad Social, de forma que la persona trabajadora podrá percibir la correspondiente prestación económica “por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”, regulada en el artículo 185 de la Ley General de Seguridad Social. Así, conforme a esta norma, “a efectos de la prestación económica se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad”. Dicha prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo; y se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

b) Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija prematuro o por hospitalización tras el parto

En este caso, el apartado 5 del artículo 37 del ET, recoge un derecho de ausencia que, al igual que en el caso del lactante puede transformarse en un derecho de reducción de jornada para mejor atención del recién nacido. Así, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

c) Reducción de jornada por cuidado de familiares

El art. 37.6 ET regula el derecho de la persona trabajadora de reducción de jornada diaria, con disminución proporcional del salario en tres supuestos diferentes, relacionados todos ellos con el cuidado de familiares. En todos los supuestos se trata de derechos individuales de los trabajadores, hombres y mujeres, favoreciendo así la conciliación corresponsable. No obstante, al igual que sucede en relación con otros permisos o derechos de reducción de jornada, "si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación".

Veamos cada uno de ellos:

- En primer lugar, cuando precise ejercitar este derecho por razones de guarda legal de menores de 12 años, siempre que estén a su "cuidado directo", o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. En este caso, la norma permite reducir la jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- En segundo lugar, para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad

retribuida. Con el mismo porcentaje de reducción del apartado anterior, es decir, entre un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

- Y, en tercer lugar, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

En este caso, el derecho de reducción de jornada podrá solicitarlo la persona trabajadora progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente. El porcentaje de jornada reducida, con la disminución proporcional del salario, deberá ser de, al menos, la mitad de la duración de aquella.

Este derecho podrá solicitarse inicialmente hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. De modo que, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos, con excepción de la edad. El derecho de reducción se mantendrá hasta que la persona cumpla 26 años, si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Los convenios colectivos podrán establecer condiciones y supuestos en los que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho

a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos primero y segundo de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Recordemos que, en estos supuestos, se podrá percibir la prestación económica prevista en el art. 190 de la Ley General de Seguridad Social, que pretende paliar los resultados negativos de la reducción salarial proporcional a la reducción de la jornada.

Finalmente, este apartado 6º del artículo 37, modificado por el RDL 5/2023, establece que habrá que "tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género" en el ejercicio de este derecho.

d) Normas comunes en el derecho de reducción de jornada por cuidado de familiares

La concreción horaria y determinación de los permisos y reducciones de jornada que hemos analizado se configura en la norma como un derecho de la persona trabajadora (art. 37.7 ET) "dentro de su jornada ordinaria". Por lo que el legislador parece configurar un derecho que se concede de forma automática, si la reducción se encuentra dentro de la jornada ordinaria de la persona. Ahora bien, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que determine el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción de jornada.

Recordemos que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el derecho de concreción de la jornada no comprende la adscripción a un turno fijo, en aquellos supuestos en que la persona trabajadora estuviese prestando servicios en turnos rotatorios; pues "corresponde a la persona trabajadora concretar el horario a realizar una vez ejercitado el derecho a la reducción de jornada; pero la concreción solo puede hacerse dentro de

los límites de su jornada ordinaria sin alterar el régimen de trabajo a turnos que realizaba" (STS 983/2023, de 21 noviembre).

Con respecto a las posibles discrepancias que pudieran existir en el ejercicio de este derecho de reducción de jornada, la norma remite a la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2021, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2.5. Los permisos por nacimiento y el tratamiento de las familias monoparentales en la nueva legislación sobre conciliación.

Uno de los aspectos fundamentales de la nueva política de conciliación corresponsable, como hemos indicado anteriormente, se centra en introducir en la normativa aplicable un concepto más amplio de familia, incluyendo referencias a nuevos modelos de familia, como las monoparentales.

La Directiva 2019/1158, en su considerando 37 anima a los Estados miembros a que "valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales". Así lo ha considerado el legislador español al modificar el artículo 48 para introducir, en la regulación del permiso por nacimiento una referencia a las familias monoparentales.

Así, dice el precepto que "en caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras"; es decir, disfrutar de una ampliación de dos semanas en la duración del período de suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5. De este modo, tal y como el precepto queda redactado, el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica (incluyendo a las personas trans gestantes), del otro progenitor o de cada adoptante, guardador o acogedor en dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Se trata por tanto de un derecho individual de cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor, que se ampliará en dos semanas más en caso de haber una única persona progenitora.

El legislador, en la redacción del precepto, optó por seguir la línea marcada por el Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sus sentencias de 2 de marzo de 2023 y 14 de junio de 2023, en las que trata de resolver la discrepancia existente entre diferentes Tribunales Superiores de Justicia que habían reconocido el derecho a acumular ambos permisos o suspensiones en la persona trabajadora si se trataba de una familia monoparental. Sin embargo, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo también se ha pronunciado reconociendo el derecho de las familias monoparentales a extender de dieciséis a veintiséis semanas el permiso por nacimiento para evitar la discriminación de los menores recién nacidos, interpretando así el artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (STS de 15 de octubre de 2024, rec. 5372/2022). Argumento similar al que ya esgrimió, entre otros, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su sentencia de 6 de octubre de 2020, (rec. 941/2020).

Más recientemente, el Tribunal Constitucional, en su Sentencia de 6 de noviembre de 2024, parece acercarse más a la doctrina de la Sala Contenciosa y del TSJ del País Vasco que a la del Tribunal Supremo, pues ha declarado inconstitucional la regulación legal de los permisos por nacimiento y cuidado de menor que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir. De este modo, el Tribunal Constitucional declara “que los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que la madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan ex silentio una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto esos menores podrán disfrutar de un período de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales”. Así, al estar vinculada la inconstitucionalidad a una omisión del legislador, afirma el Tribunal que,

dada la inconstitucionalidad del artículo 48.4 con el alcance determinado en la sentencia y, en tanto no se pronuncie el legislador, en las familias monoparentales, “el permiso por nacimiento del ET ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso de la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para el progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras)”.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, tras el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, aplica dicha doctrina en su Sentencia de 19 de febrero de 2025 (rec.878/2022) y reconoce este derecho de extensión de diez semanas del permiso de nacimiento y cuidado y, por tanto, de la prestación correspondiente, a una trabajadora, al tratarse de una familia monoparental, modificando así su doctrina anterior. A esta setencia del TS ha seguido otras en el mismo sentido que vienen a confirmar la nueva jurisprudencia al respecto.

Lo cierto es que, **considerando estos nuevos pronunciamientos de nuestros tribunales, los convenios colectivos que contengan referencias al citado permiso y contemplen la especial situación de las familias monoparentales, deberían incluir, en tanto el legislador se pronuncie, esta nueva interpretación de la norma.**

2.6. Las excedencias por cuidados familiares

El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores regula otra institución clave en la política de conciliación de la vida familiar y laboral, al regular los derechos a solicitar “excedencias” por cuidado de hijos, hijas o familiares.

Por un lado, regula la excedencia por cuidado de cada hijo o hija natural o por adopción, guarda o acogimiento, de duración no superior a tres años, que podrá disfrutarse desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A continuación, reconoce este derecho de excedencia, por un período no superior a dos años, salvo que la negociación colectiva prevea una duración superior, para el cuidado de familiares.

Esta última excedencia ha sido modificada en su regulación por el RDL 5/2023, para poder transponer la Directiva 2019/1158 y especificar qué familiares generan este derecho, indicando que las personas trabajadoras

tendrán derecho a excedencia, ampliando, en cierto modo, el número de sujetos causantes.

Así, las personas trabajadoras podrán solicitar esta excedencia para atender al cuidado del "cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida". Como se puede comprobar, amplía el ámbito de los cuidados familiares equiparando las parejas de hecho a los cónyuges.

Estas excedencias constituyen un derecho individual de cada persona trabajadora y permiten flexibilizar la forma de su disfrute, pudiendo ejercitarse este derecho de forma continuada o por períodos fraccionados.

Tan sólo, como ocurre en otros preceptos relativos a permisos o adaptaciones de la jornada, establece la norma que "si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mimos sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación".

Además, es interesante la apelación que hace la norma a evitar estereotipos de género cuando advierte que "en el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres" y "evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género". Algunos autores han interpretado que, dada la advertencia de la norma, se podría conceder a un trabajador una excedencia de forma preferente a una trabajadora cuando la soliciten para cuidar del mismo sujeto causante, fomentando así la corresponsabilidad y evitando que sea siempre la mujer trabajadora la que asuma el rol de cuidadora.

3. LAS GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Como indica la Directiva 2019/1158 en sus artículos 11 y 12, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos o haber ejercido los derechos previstos en la Directiva; así como deberán prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por las mismas causas.

Por ese motivo, el Real Decreto Ley 5/2023 modificó el art. 4.2 c) ET para incluir en el concepto de discriminación por razón de sexo el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. De este modo, como hemos comentado en el primer epígrafe de este estudio, el legislador identifica cualquier práctica destinada a impedir el ejercicio del derecho a la conciliación o la corresponsabilidad o cualquier represalia que se produzca por haber hecho uso del citado derecho de disfrute de los permisos o derechos reconocidos en la norma, con la discriminación por razón de sexo.

Esto implica la nulidad de cualquier medida empresarial destinada a dispensar un trato desfavorable por el ejercicio de los derechos de conciliación de la persona trabajadora.

Pero, hemos de tener en cuenta, además, como nos recuerda el Tribunal Supremo que la jurisprudencia constitucional ha insistido en que los órganos judiciales, ante la vulneración de estos derechos de conciliación, deben ponderar y valorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada. Y, en este análisis, es obligado ponderar las "circunstancias concurrentes" para tratar de cohonestar los distintos intereses en juego: las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas empresariales (STC 3/2007, sentencia esta que examinó un supuesto de reducción de jornada).

Esta valoración de todas las circunstancias concurrentes ha llevado a los Tribunales a reconocer el derecho de la persona trabajadora a una indemnización por daños y perjuicios para el supuesto de vulneración de

sus derechos de adaptación o reducción de jornada, o de cualesquiera otros relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el mismo objetivo, modificó el legislador los artículos 53.4 y 55.5 para introducir de forma expresa la nulidad del despido de quienes hubieran solicitado o estuvieran disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 ET; y que se unen al resto de causas de nulidad relacionadas con la solicitud de permisos o excedencias o su disfrute. Aunque tras la modificación operada por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, la referencia a las adaptaciones de jornada ha vuelto a desaparecer; dice el Gobierno que por error. Dicho error ha sido corregido por la LO 1/2025, de 28 de enero.

Esta tutela antidiscriminatoria implica que para la declaración de nulidad del despido la persona trabajadora sólo tendrá que ofrecer indicios suficientes de que se encontraba o se encuentra disfrutando de cualesquiera permisos o derechos de adaptación o reducción de jornada, o bien de haberlos solicitado, para que se produzca la inversión de la carga de la prueba y corresponda al empresario probar que el despido no tuvo por móvil el ejercicio de esos derechos.

Hubiera sido deseable completar el elenco de normas que conforman la tutela administrativa de estos derechos y modificar así la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir en el artículo 8, como infracción muy grave, de forma expresa este tipo de conductas. No obstante, no parece que exista problema en incluir estas conductas del empresario entre las que describe el artículo 8.12 de la LISOS; es decir, como “decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo…”.

SEGUNDA PARTE: BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Es importante dejar constancia de la importancia de la regulación a través de la negociación colectiva de los instrumentos y procedimientos

necesarios para que el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea una realidad. Como hemos tenido ocasión de señalar en la primera parte de nuestro estudio, no son pocos los problemas interpretativos y de aplicación que puede provocar la norma, al recurrir a conceptos indeterminados, como la razones objetivas o necesidades productivas u organizativas, que pueden justificar la negativa de la empresa ante las solicitudes de las personas trabajadoras de ejercicio de cualesquiera derechos reconocidos en la ley. Por eso, se ha considerado fundamental que la negociación colectiva, por un lado, pueda completar ese espacio interpretativo en la medida de sus posibilidades, o disponga de los medios y procedimientos adecuados para lograr una solución negociada de las discrepancias que puedan surgir entre las propuestas de las personas trabajadoras y los intereses productivos y organizativos de las empresas.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023), afirma expresamente que "la igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apostamos por una visión trasversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres". Toda una declaración de intenciones que el propio acuerdo concreta en los siguientes apartados.

En el apartado relativo a la ordenación del tiempo de trabajo afirma que "el tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos". En ese sentido, continúa el acuerdo, "las Organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar **fórmulas flexibles** de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales, con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al

mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

- La **fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.**
- La implementación de la **distribución irregular de la jornada** con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.
- La **racionalización del horario de trabajo**, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La **flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo**, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

Convencidos del importante papel que la negociación colectiva juega en el ámbito de la conciliación, veamos algunas buenas prácticas en los convenios colectivos en materia de regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. CLÁUSULAS EN FAVOR DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD, COMPROMISO Y LENGUAJE INCLUSIVO

Resulta recomendable que los convenios colectivos manifiesten el compromiso con aspectos como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad, ya sea en la regulación del tiempo de trabajo y permisos o mediante la elaboración de planes de igualdad que contemplen estas medidas. Además, es bueno que los agentes sociales promuevan el uso de un lenguaje inclusivo en la negociación colectiva y contemplen cláusulas genéricas declarando la apuesta por la corresponsabilidad o mencionando la conciliación de la vida personal además de la familiar y laboral.

Son muchos los convenios colectivos que incluyen este tipo de cláusulas donde manifiestan su compromiso con el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en el ejercicio de estos

derecho; refiriéndose algunos también a la conciliación de la vida personal e incluyendo muchos de ellos estos compromisos en capítulos destinados a los planes de igualdad o a responsabilidad social corporativa. De este modo, se manifiesta la aceptación y puesta de manifiesto de la conexión entre las políticas de conciliación y corresponsabilidad con el principio de igualdad y no discriminación.

Así sucede, por ejemplo, en el Convenio colectivo de Remolcadores Nosa Terra, SA (BOE de 14 de junio de 2025), en el VIII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU (BOE de 29 de enero de 2025), en el Convenio colectivo de Prosegur Soluciones SA (BOE de 25 de abril de 2025) en el Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España SL (BOE de 15 de octubre de 2024), el Convenio colectivo de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (Hefame) (BOE de 25 de junio de 2024), o en el II Convenio colectivo del Grupo Nortegas (BOE de 1 de febrero de 2024).

El VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE de 17 de febrero de 2025) recoge su compromiso con el ejercicio de estos derechos, mencionando expresamente la corresponsabilidad, del siguiente modo:

“Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y las empresas incluidas en su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación directa o indirecta por razones de estado civil, origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, edad, orientación o identidad sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando toda conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, su plena efectividad o que fomente,

favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género u orientación o identidad sexual".

En el CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 29 de octubre de 2024), por ejemplo, se contiene un compromiso con la flexibilidad horaria en aras de la conciliación: "Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas". Siendo destacable también el IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE de 23 de marzo de 2024), donde se contiene un plan específico para la conciliación "con el fin de mejorar la estrategia competitiva de la organización y el equilibrio entre la vida personal y laboral de todos los trabajadores", declarando el convenio que "Empresa y Secciones Sindicales de Grupo Prisa Radio reconocen la importancia que la ordenación del tiempo de trabajo, especialmente en materia de jornada y horarios, tiene para lograr la adecuada conciliación de la vida personal y laboral". Lo que se traduce en un compromiso de búsqueda de "fórmulas alternativas que permitan avanzar hacia la consecución de los objetivos de conciliación, tales como jornada continuada, teletrabajo, flexibilidad, etc.".

El VI Convenio colectivo de Logifruit Iberia, SLU (BOE de 3 de mayo de 2024), es otro ejemplo de compromiso de la empresa con la política de conciliación en relación con una distribución adecuada de turnos de trabajo y descansos. Así, dice que "la Empresa, consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene por objetivo incrementar el número de descansos coincidentes en sábado y domingo planificado (incluyendo cuando sean festivos) para cada persona trabajadora a jornada completa a lo largo del año, asegurando un reparto lo más equitativo posible entre la plantilla de cada plataforma, considerando los diferentes puestos de trabajo". Y se compromete a que "cada trimestre del año natural, y conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, se hará un control de los fines de semana de calidad disfrutados, planificándose los trimestres siguientes del

año para garantizar una distribución equitativa de los fines de semana de calidad".

En el Convenio colectivo para las Cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE de 6 de junio de 2024), además de encontrar el compromiso de las entidades con el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo y promoción de "prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar", podemos ver la creación de un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, que pretende ser un "foro estable de diálogo social sobre materias de interés común", con el objetivo de realizar "los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora y optimización del clima laboral, la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas en materia de tiempo de trabajo, distribución y adaptación de jornada, modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada, desarrollo digital, cargas de trabajo, prevención de riesgos y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación".

También encontramos otros convenios que simplemente contienen cláusulas genéricas mostrando el compromiso de la empresa con el principio de igualdad y no discriminación, como es el caso del IX convenio colectivo de Decathlon España SA (BOE de 9 de julio de 2024), el convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 17 de julio de 2024) y el de la empresa Prosegur Soluciones S.A. (BOE de 25 de abril de 2025).

Es común, por otro lado, encontrar cláusulas de equiparación de los derechos, sobre todo relativos a licencias y permisos, entre el matrimonio y las parejas de hecho debidamente inscritas. Tal es caso del XII Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE de 29 de enero de 2025); del V Convenio colectivo de Supercor SA (BOE de 25 de noviembre de 2024); del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (Res. de 16 de octubre de 2024), el III Convenio colectivo del Grupo Envera

(BOE de julio de 2024) y del Convenio colectivo del sector de Agencias de Viaje (BOE de 2 de septiembre de 2023).

En algunos convenios como en el de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics (BO Bizkaia de 17 de noviembre de 2023), se entiende por parejas de hecho aquellas que acrediten suficientemente la convivencia al menos con 6 meses de anterioridad al disfrute del permiso, sin exigir, por tanto, la correspondiente inscripción.

Cada vez más convenios incluyen referencias más actualizadas al reconocimiento de la igualdad y no discriminación y, en particular, de la diversidad, en cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; con fórmulas como la recogida en el Convenio colectivo de la Empresa Prosegur Soluciones S.A. (Res. de 14 de abril de 2025), en relación con el disfrute de "Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género". También opta por este tipo de cláusulas el II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (Res. de 9 de abril de 2025): "La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad de sexo genérica o familiar, puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones".

Por último, también encontramos algunos convenios donde se incluyen cláusulas para evitar el lenguaje sexista, como en el II Convenio colectivo del Grupo Nortegas, conforme al cual "se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente convenio colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso".

2. PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL

Hemos expresado ya en nuestro estudio lo importante que resulta, en caso de discrepancias entre las personas trabajadoras y las empresas en las solicitudes de permisos o mecanismos de adaptación de jornada, excedencias o cualquier otra medida de conciliación prevista en la norma o en el convenio, acudir a procedimientos de solución de conflictos, antes que a la vía judicial, para tratar de resolver estas discrepancias con la celeridad que requiere la naturaleza de estos derechos de las personas trabajadoras.

Las discrepancias surgidas en el ejercicio de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras requieren una solución negociada que permita la participación de las partes en conflicto en la conformación de dicha solución, así como cierta celeridad en la solución para evitar que la reclamación de la persona trabajadora quede sin sentido por el paso del tiempo. Esa parece ser la intención del legislador cuando regula procedimientos de negociación individual en supuestos como la adaptación de jornada; sin embargo, no invita a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos vigentes, tales como la mediación o el arbitraje que podrían ser, a buen seguro, más eficaces.

Los Convenios colectivos pueden recurrir, por tanto, **a fórmulas genéricas o específicas de adhesión a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, recoger fórmulas propias para resolver las discrepancias, o dejar que las propias comisiones paritarias u otras comisiones ad hoc, se encarguen de dirimir los conflictos** surgidos en el ejercicio de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

Existen Convenios colectivos que dejan esta solución de conflictos en manos de comisiones paritarias, comisiones de igualdad o comisiones creadas para tal fin:

- Refiriéndose expresamente a la competencia de la Comisión de Igualdad para resolver este tipo de conflictos encontramos el XII Convenio colectivo de Siemens, SA, el Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (Hefame), el VI Convenio colectivo del Grupo Endesa, el Convenio colectivo de la Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE de la

provincia de Tarragona para los años 2023-2026, convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización y el Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.

- Entre los que se refieren expresamente a Comisión Paritaria como la competente para resolver estos conflictos, podemos mencionar el VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (Comisión de seguimiento en interpretación del convenio), el Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions SL, el Convenio colectivo de Nestlé España S.A., Oficinas descentralizadas (BOE de 6 diciembre 2024) y el IV Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa (BOE de 7 de junio de 2024). También el Convenio colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales SLU (BOE de 14 de junio de 2025), en lo referente a permisos retribuidos.

- En otros casos, como el del Convenio colectivo del Grupo Eroski (Res. 12 de abril de 2022), se incluye un plan de mentorización para la adaptación de la persona al puesto de trabajo y un plan de flexibilización horaria coordinado; también acuerdos con empresas de guarderías, residencias, empresas de cuidado de niños y de limpieza.

- El Convenio colectivo de la Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE de la provincia de Tarragona para los años 2023-2026, por su parte, contiene además un título completo destinado al ejercicio de los derechos de conciliación

3. CONDICIONES DE TRABAJO PREVISIBLES PARA PODER ORGANIZAR EL TIEMPO DE TRABAJO

La planificación de la actividad laboral y el conocimiento exacto del tiempo efectivo de trabajo es fundamental para poder tener un control sobre la vida personal y familiar, por lo que es absolutamente necesario para la persona trabajadora conocer el calendario laboral, incluyendo días festivos y vacaciones, para poder planificar adecuadamente su vida. Por eso, consideramos muy positivo que **los convenios colectivos regulen la necesidad de tener sus calendarios laborales negociados y publicados con suficiente antelación al comienzo del año natural**. Como mínimo uno o dos meses antes de su finalización.

Resulta recomendable, por tanto, que los convenios colectivos prevean la elaboración y publicación de los calendarios laborales con la suficiente información como para que los trabajadores puedan conocer la planificación de su jornada laboral y de los días festivos de que podrán disfrutar. De este modo, hay bastantes convenios colectivos que prevén la obligación de elaborar y publicar el calendario durante los dos meses antes de la finalización de cada año natural, como el V Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión (BOE de 6 de diciembre de 2024), el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria "La Caixa", el Convenio colectivo de la empresa Torraspapel, S.A. de Leitza (BO Navarra de 13 de septiembre de 2023), el Convenio colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics.

4. REGULACÍON DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

4.1. Fórmulas de flexibilidad, distribución irregular y adaptación de jornada

La introducción en los convenios colectivos de fórmulas flexibles de regulación de la jornada y horarios, así como derechos de adaptación de jornada, es valorado positivamente en aras de la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello, son muchos los convenios que, si la organización de la actividad lo permite, han optado por introducir fórmulas flexibles en el horario de trabajo y la jornada. No son muchos, por el contrario, los que regulan fórmulas de adaptación de jornada generosas con las personas trabajadoras que necesitan atender al cuidado de hijos o familiares.

Por un lado, es interesante ver cláusulas genéricas que reflejan el compromiso de las empresas con la flexibilidad de la jornada como medida de promoción de la conciliación, como contiene el Convenio colectivo de la Dalphi-Metal España SLU, 2020-2024 (Boletín Oficial de la Xunta de Galicia de 26 de junio de 2024):

"La flexibilidad de la jornada laboral debe de mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras; y al mismo tiempo facilitar la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades internas y

externas, permitiendo una mejor capacidad de respuesta a las fluctuaciones de la carga de trabajo".

Y por otro lado, es posible observar que, poco a poco, los nuevos convenios colectivos publicados empiezan a regular el derecho de adaptación de jornada tal y como se regula en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores y a introducir fórmulas de flexibilidad horaria y de jornada que permita atraer y retener a las personas trabajadoras.

Como decimos, encontramos numerosos convenios colectivos que introducen fórmulas de **horario flexible de entrada y salida,** como mecanismo para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; incluso es común encontrar convenios en los que, cuando organizativamente es posible, se introduce jornada reducida los viernes para no trabajar por las tardes.

Podemos encontrar estas referencias en el VIII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU (30 minutos de entrada y salida para algunos grupos de trabajadores con el objetivo de fomentar la conciliación), el Convenio colectivo de la empresa Ediservicios Madrid 2000 (BOE de 1 de junio de 2024) (flexibilidad de 30 minutos en los horarios de entrada), el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico de la Comunidad Autónoma de Andalucía: (flexible entre las 7,30 y las 9,30 y entre las 14,30 y las 16,30; tardes entre las 16 y las 20 h), el Convenio colectivo Vodafone Intelligent Solutions España, S.L. (flexibilidad de entrada desde las 8 a las 9,30, aunque se deberán respetar las convocatorias de reuniones, siempre y cuando sean excepcionales y por necesidades de negocio no puedan respetar los horarios de los convocados) y el Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (reduce el tiempo de comida una hora para adelantar el horario de salida).

El Convenio colectivo de la Fundación Bancaria "La Caixa" contiene un horario de entrada y salida bastante flexible con entrada de 8 a 9,30, pausa para comida de 45 minutos de 13,30 a 15,15 horas y salida de 16,45 a 19,15 horas, de forma que el cómputo total de la jornada diaria será de 8 horas. Los viernes la entrada es de 8 a 9 y la salida de 15 a 16 horas, ya que por la tarde no se trabaja. Existe jornada intensiva de 1 de junio a 15 de septiembre y horario reducido (como los viernes) en las vigilias de los cuatro días festivos significativos (Reyes, Jueves o Viernes Santo en función de la

comunidad autónoma, Navidad y Año Nuevo), donde se mantienen las mismas reglas de flexibilidad.

Similar distribución, con dos horas de flexibilidad de entrada y salida y distribución de jornada partida de lunes a jueves y jornada continua los viernes, observamos en el Convenio colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, conforme al cual el horario de entrada y salida permitido es el siguiente:

De lunes a jueves: jornada media de 8 horas, con los siguientes horarios:

Entrada flexible de 7:00 horas a 9:00 horas, con presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 12:30 horas; tiempo de comida flexible de 12:30 horas a 14:45 horas, con presencia obligada de tarde de 14:45 horas a 16:00 horas. Y salida flexible desde las 16:00 horas hasta las 19:30 horas, con cierre de la empresa a las 19:30 horas.

El tiempo de comida mínimo será de 30 minutos, descontándose 2 horas 15 min en el reloj en caso de no ficharlo. En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos por la mañana, siempre dentro del centro de trabajo en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo el trabajador/a debe estar disponible si se le solicita.

Viernes: jornada media de 7 horas con los siguientes horarios:

Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas, con presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 13:30 horas; y salida flexible: Desde las 13:30 horas hasta las 19:30 horas. El tiempo de comida flexible es de 13:30 horas a 15:30 horas, cerrándose la empresa a las 19:30 horas. En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos dentro del centro de trabajo en los espacios habilitados a estos efectos. Si se va a continuar trabajando después de las 15:30 horas es necesario parar para comer.

Contempla además horario de verano en julio y agosto con posibilidad de hacer jornada continua de 8 horas de lunes a jueves y de 7 horas los viernes con entrada flexible de 7:00 horas a 8:45 horas y presencia obligada de mañana de 8:45 horas a 13:45 horas. Y salida desde las 13:45 horas a las

19:30 horas. El tiempo de comida flexible es de 13:45 horas a 15:30 horas y el cierre de la empresa: A las 19:30 horas.

También introduce un elevado grado de flexibilidad de entrada y salida el II Convenio colectivo del Grupo Nortegas, que, en jornada partida, introduce en la jornada de lunes a jueves (8 horas y 15 minutos diarios) con el siguiente horario: Mañana entrada flexible entre las 7:00 y las 9:30, y salida flexible entre las 13:00 y las 14:30 para comer; tarde entrada flexible entre las 13:15 y las 16:30 y finalización de la jornada entre las 15:30 y las 19:45 en atención a la hora de entrada. La pausa para la comida queda establecida entre las 13:00 y las 16:30 con una duración mínima de 15 minutos y máxima de 2 horas. En la jornada intensiva, prevista para todos los viernes del año y los periodos comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre, y Navidades, también se contempla la flexibilidad horaria de entrada, entre las 7:00 y las 9:30, y de finalización de la jornada, entre las 14:00 y las 16:30, en atención a la hora de entrada. No obstante, es necesario comunicar anualmente al responsable el horario de entrada y salida, por tanto, mantiene cierta rigidez en el momento de su puesta en práctica; incluso prevé el convenio que "el director del departamento, para lograr la correcta organización del trabajo, y de acuerdo con la dirección de Recursos Humanos, podrá limitar la flexibilidad del horario de entrada de la mañana hasta 45 minutos".

En la misma línea, el horario flexible que presenta el convenio colectivo de la Empresa Dalphi Metal España SLU, cuyo horario de trabajo se distribuye del siguiente modo:

"Horario desde 1 de octubre a 30 de abril (jornada partida): de lunes a jueves la entrada será entre las 7:00 y las 9:00 horas y la salida hasta las 20:00 horas; los viernes la jornada es continua con entrada entre las 7:00 y las 9:00 horas y la salida entre las 15:00 y las 17:00 horas. El horario del viernes es voluntario, en su defecto debe ajustarse el horario al establecido para el resto de los días de la semana.

Horario desde 1 de mayo al 30 de septiembre (jornada continua):

Lunes a viernes– Entrada: entre las 7:00 y las 9:00 horas

Salida: entre las 15:00 y las 17:00 horas".

Contiene además la siguiente previsión:

"1. El tiempo normal de trabajo está establecido en 8 horas diarias y 40 horas semanales.

2. Queda establecido un horario común de 4 horas, entre las 9:00 y las 13:00 horas.

3. Mínimo/máximo de tiempo de trabajo diario: se establece un mínimo diario de 7 horas, para todos los días del año de lunes a jueves; y se establece un máximo diario de 10 horas de lunes a jueves. Los viernes se establece un mínimo de 6 horas diarias y un máximo de 10 horas diarias.

Los viernes, la hora de salida no será antes de las 13:00 h.

Otras opciones de adecuación o flexibilidad del tiempo de trabajo serán posibles previa autorización escrita del responsable del Departamento correspondiente y teniendo en cuenta el servicio a los clientes internos y externo.

La regularización de horas se hará de forma mensual. (base de cálculo 8h/día)".

Por lo que se refiere al **derecho de adaptación de jornada recogido en el artículo 34.8 del ET**, como hemos indicado anteriormente, muchos convenios lo regulan, pero prácticamente de forma similar a como lo hace el Estatuto de los Trabajadores; es decir, copiando la fórmula legal. En todos los casos es un derecho que conlleva, en caso de materializarse como reducción de jornada, la reducción proporcional del salario. Y en muchos casos, los convenios colectivos no recogen la reforma operada en el precepto por el Real Decreto Ley 5/2023, regulando el derecho de forma similar a como lo hacía el RDL 6/2019, lo que sería preciso corregir.

Los convenios más modernos sí parecen ir asimilando la necesidad de regular el derecho de adaptación de jornada tal y como lo ha recogido el legislador tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/2023. Tal es el caso del VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, que contiene un conjunto de medidas dirigidas a hacer efectivo el derecho de adaptación de jornada del artículo 34.8 ET. Así, en el artículo 41 del convenio se recogen medidas relacionadas con la flexibilidad horaria o el cambio temporal de

horario, pero también se refiere el precepto a reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares y excedencias; por último, recoge el derecho a solicitar el trabajo fuera de la oficina o trabajo a distancia, tal y como reconoce el precepto legal. Veamos la parte referida al horario de trabajo:

"1.º Flexibilidad horaria.

a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1. La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada, mediante acuerdo con la Empresa y deberá ser renovado anualmente. En caso de desacuerdo, la discrepancia se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio.

2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial, bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

– Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

– Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden, sin que aquella pueda exceder de dos horas diarias.

– En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas. En este caso, la recuperación, que no será superior a dos horas diarias, será obligatoria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2.º Cambio temporal de régimen horario.

a) Las personas trabajadoras adscritas a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 14 años o, en su caso, mayor de 14 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad.

2. Quien precise encargarse del cuidado directo de una persona mayor de 18 años con discapacidad, siempre que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. La persona trabajadora con una discapacidad reconocida legalmente de al menos un 66 %.

En caso de que dicho grado de discapacidad legalmente reconocido sea igual o superior al 33 % e inferior al 66 % precisará un informe favorable del Área Médica justificando la necesidad.

4. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

5. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

6. Quien tenga a su cargo el cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

7. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En caso de discrepancia entre la persona solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

b) La empresa podrá denegar esta medida de cambio temporal de régimen horario en caso de que concurra más de una solicitud por el mismo sujeto causante de personas trabajadoras de un mismo servicio, así como en otros supuestos en los que el disfrute de esta medida en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad.

c) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario o cuando cambien las circunstancias que dieron lugar a ese derecho, las personas trabajadoras retornarán a su régimen horario anterior o al que convencionalmente proceda".

La regulación del preaviso necesario para solicitar el derecho de adaptación es una de las materias que podrán ser negociadas, como hace el IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024) al regular un preaviso de 30 días.

En otros casos, se contempla como un derecho de las personas trabajadoras y se regula el procedimiento para ello. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, conforme al cual las personas trabajadoras podrán solicitar trabajar en un horario determinado (turno normalmente) por conciliación familiar, entre otras causas, debiendo solicitarlo a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la fecha en la que operase el cambio. La Empresa resolverá en un plazo máximo de 5 días, procurando atender a las solicitudes, siempre que no se produzca un trastorno organizativo para la Empresa ni perjuicio para el resto de los componentes de la sección correspondiente. En dichos casos no se percibirá ningún tipo de plus por horario ya que es el propio trabajador quién decide trabajar en ese horario.

También regula de forma pormenorizada el procedimiento y los criterios aplicables a la concesión de este derecho de adaptación de jornada el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles

España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE de 28 de febrero de 2024):

“Por todo ello, ambas partes acuerdan establecer como principios rectores para su concesión:

1. Se analizarán todas aquellas iniciativas que puedan favorecer la puesta en práctica de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral relativas a adaptación de jornada.

Será requisito imprescindible acreditar la convivencia en el mismo domicilio, así como las razones de edad, accidente o enfermedad por las que no pueden valerse por sí mismos.

La empresa podrá solicitar cuanta información considere necesaria para la valoración final de la solicitud, si bien la persona trabajadora deberá aportar junto con la petición inicial cuanta documentación justifique esta necesidad.

2. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

3. Se establecerá una duración, siendo de carácter reversible una vez que desaparezca la necesidad. La persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

4. Superada la duración concedida, la persona trabajadora se incorporará a la jornada que le corresponda en función de su actividad, siendo preciso iniciar un nuevo proceso si requiere de nuevas medidas de adaptación. En el caso de que finalizara de manera anticipada la necesidad, la persona trabajadora deberá comunicarlo inmediatamente a la Empresa, incorporándose a la jornada que le corresponda en función de su actividad. La Empresa podrá requerir en cualquier momento actualización de la documentación aportada.

La persona trabajadora enviará toda la documentación necesaria en el momento de la solicitud, momento a partir del cual se iniciará el cómputo

del plazo para resolver que será de 15 días. Cualquier solicitud que no vaya acompañada de la documentación justificativa, se tendrá por no realizada.

El contenido de la contestación podrá ser:

– Aceptación de la petición.

– Planteamiento de propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

– Denegación. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Lo dispuesto anteriormente se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido legal y convencionalmente".

En el Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale, por ejemplo, dentro del apartado dirigido a exponer las medidas de ayuda a la dependencia o discapacidad de personas empleadas y familiares, y con el objetivo declarado de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas con un familiar dependiente a su cargo, encontramos la posibilidad de solicitar un régimen de flexibilidad horaria, incluido el cambio de turno, que depende de la situación de la persona trabajadora y el grado de dependencia de la persona con discapacidad. También ofrece la posibilidad de quedar exenta la persona trabajadora en estas circunstancias de la movilidad geográfica dentro de la empresa.

Así, encontramos la siguiente regulación:

"2. Flexibilidad horaria:
a) Cuando las necesidades organizativas y de servicio del departamento así lo permitan, las personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33 % o que tengan un hijo o hija con una discapacidad igual o superior al 33 % y hasta que cumplan dieciocho años, o tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrá disfrutar del siguiente régimen de flexibilidad horaria especial, dentro de la jornada y horario general:

(i) Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.
(ii) Horario de verano: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 14:00 a 17:00 horas. El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.
(iii) Mediante acuerdo con la dirección de la Compañía podrán acordarse la realización de horarios específicos, atendiendo a circunstancias excepcionales.
b) Asimismo, y siempre que las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permitan, las personas que presten servicios en el Contact Center y tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a su cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrán solicitar la permuta del turno que les corresponda".

"7. Excepción a la movilidad geográfica: Salvo acuerdo con la Dirección de la Compañía o petición expresa, quien tenga a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, tendrá derecho a que no se le traslade a otro centro de trabajo que implique movilidad geográfica, aun cuando existan razones objetivas para ello".

Por su parte, el II Convenio Colectivo de la empresa Nortegas regula la adaptación de jornada como un derecho de las personas trabajadoras para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando en su regulación, el derecho de adaptación hasta que los hijos o hijas cumplan 14 años, ampliando en dos años la edad de los menores.

Y el Convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza (Res. de 8 de mayo de 2024, BO País Vasco), regula "el derecho de la madre biológica" a no realizar noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia; y alternativamente, podrá optar por la no realización en los 6 meses posteriores a su incorporación.

Por su parte, el Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SLU regula un derecho de asignación de turno fijo por motivos de conciliación:

“Teniendo en cuenta que en la mayoría de los centros de trabajo se prestan servicios las 24 horas del día y los 365 días del año a través de un sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas del servicio, podrá asignar a las personas trabajadoras que lo soliciten a un turno fijo. La solicitud se presentará en el Departamento de Recursos Humanos con, al menos, treinta días de antelación y para su concesión se analizarán los aspectos siguientes:

– La rotación actual de los turnos en el servicio, área o sección del centro de trabajo en el que se solicita y las modificaciones que supondrían su autorización.

– Las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja.

– La posible limitación de los derechos de conciliación de sus compañeros/as de servicio, área o sección del centro de trabajo.

– La situación familiar (descendientes y/o ascendientes con dependencia) de las personas trabajadoras del servicio, área o sección que puedan verse afectadas por la asignación de la jornada.

– La posibilidad de plantear un asignación o distribución de jornada distinta, que se pueda adaptar a las necesidades de la persona y de la empresa.

– La posibilidad de cambio de puesto de trabajo que permita autorizar la asignación o distribución de jornada solicitada.

La aportación de la información solicitada por la empresa referida a las posibilidades de conciliación del/la cónyuge o pareja y la situación familiar de descendientes y/o ascendientes con dependencia, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Una vez analizados todos los aspectos señalados, se elaborará un informe que se presentará a la representación legal del personal para su consulta.

Adicionalmente, para la concesión de la asignación y/o distribución de la jornada se aplicarán los criterios siguientes:

– Siempre que la persona trabajadora no esté contratada para trabajar en un turno fijo.

– Siempre que no se obligue a otra persona trabajadora a quedar asignada a un turno fijo de forma obligatoria.

– Siempre que no se limite el derecho de otra persona trabajadora que lo pueda solicitar con posterioridad.

– Siempre que no se perjudique, de forma sustancial, la rotación en los distintos turnos del resto del personal y que no suponga la modificación del sistema de turnos pactado en la empresa.

– En los supuestos de denegación de la solicitud, y con carácter previo a la presentación de la reclamación ante la Jurisdicción Social, la persona trabajadora deberá presentar la reclamación ante la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que deberá alcanzar un acuerdo o dictar una resolución en el plazo máximo de diez días laborables.

Por último, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la contestación a su solicitud y en el supuesto de que no se pueda conceder se expondrán las razones de la decisión y, a la vez, se comunicará a la representación legal del personal".

En cuanto a las fórmulas para resolver las controversias surgidas de la solicitud de la persona trabajadora de adaptación de jornada, muchos convenios optan por la negociación con los representantes de los trabajadores, como en el caso que acabamos de exponer. También encontramos un ejemplo de ello en el Convenio colectivo de la Empresa Dalphi-Metal España SLU, 2020-2024 (Boletín Oficial de la Xunta de Galicia de 26 de junio de 2024) conforme al cual:

"La Empresa atenderá todos aquellos casos que se planteen de adaptación de jornada o reducción de la misma, no contemplados en el punto 2, aunque teniendo siempre en cuenta para ello el desarrollo coordinado del servicio y la forma en la que represente un menor impacto en la organización del trabajo.

En el caso de producirse alguna incidencia al respecto de algún caso concreto, se tratará la misma con el Comité de Empresa con el fin de buscar una solución".

Por último, es posible encontrar **fórmulas de flexibilidad que acercan la jornada laboral a los cuatro días de la semana**, justificando esta medida como una forma de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Es el caso del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU., en el que encontramos una medida denominada "Jornada semanal flexible bonificada" y la empresa justifica del siguiente modo:

"Telefónica España tiene una larga trayectoria en el diseño e implantación de medidas de flexibilidad que siempre nos han posicionado como líderes en materia de nuevas formas de trabajo, horarios, jornadas y medidas de conciliación.

La reducción de la jornada semanal a través de los fines de semana extensivos fue una de las medidas más novedosas implantadas en Telefónica en 2012 y que anticipaba la ambición de incorporar medidas diferenciales en el sector, así como en el país, tendentes a facilitar la flexibilidad y la conciliación de la vida personal y familiar.

Sin duda, la implantación de esta modalidad de jornada en España fue todo un reto y una experiencia pionera en el país, pues la medida de fines de semana extensivos consistía en incorporar un día más al fin de semana (lunes o viernes) concentrando la actividad semanal en los 4 días restantes.

Una vez más, como empresa de referencia en el sector y en la economía nacional, asumimos la responsabilidad de diseñar, evolucionar e incorporar, nuevas posibilidades de jornada a nuestro amplio elenco de medias de flexibilidad.

A partir de esa experiencia y fruto de la negociación colectiva, se acuerda la incorporación de una nueva jornada semanal flexible y bonificada, con unas condiciones que pretenden favorecer el interés y la adopción de esta medida por parte de todas las personas trabajadoras".

La medida, incorporada en el convenio, incluye la “posibilidad de que las personas trabajadoras puedan solicitar de manera voluntaria la ampliación del fin de semana, flexibilizando la jornada semanal y concentrando la actividad laboral de lunes a jueves”, percibiendo, en este caso, la persona trabajadora una bonificación de un 30 % la reducción salarial a realizar por el tiempo no trabajado.

Así, la empresa manifiesta que, “con el acuerdo de esta medida, queremos ser capaces de avanzar hacia una cultura enfocada al desempeño y a los resultados de la actividad, la racionalización de los horarios, adoptando las decisiones que sean precisas para favorecer y modernizar aún más, los nuevos entornos laborales”.

Esta modalidad, que inició su vigencia el 1 de abril de 2024, se regula del siguiente modo:

“Todas las personas trabajadoras podrán solicitar su adscripción voluntaria durante el mes de marzo, siendo el inicio de esta jornada para el año 2024, el 1 de abril, a través del procedimiento establecido por la Empresa para ello y finalizando el 31 de diciembre de 2024. A partir del año 2025, la adscripción voluntaria esta modalidad será anual, pudiendo adherirse en el último mes del año anterior.

Esta jornada tendrá carácter voluntario para todas aquellas personas trabajadoras que así los soliciten, desarrollándose bajo las siguientes premisas y condiciones:

1. La adscripción voluntaria a este tipo de jornada supone que la persona trabajadora se adscribe a una nueva jornada circunscrita a esta nueva modalidad de semana laboral de 32 horas y que se realizará de lunes a jueves, 8 horas diarias, sin que se modifique el tipo de jornada que la persona trabajadora viniera realizando (partida ó continua) y con los siguientes horarios:

– Horarios de profesionales con Jornada Continuada: 7:30 a 8:30 h y el de salida entre las 15:30 a 16:30 h, sin que se devengue cheque comida, plus jornada partida o similar.

– Horarios de profesionales con Jornada Partida: de lunes a jueves 8 horas diarias (7:30/9:30 horas hasta las 17:00/18:30 horas), con una interrupción mínima para la comida de una hora y una flexibilidad a la entrada de dos horas. En los casos en que el inicio de la jornada se produzca entre las 7:30 horas y las 8:00 horas, el tiempo mínimo de comida se incrementará en los mismos minutos en que se hubiera anticipado la entrada de la mañana. En cualquier caso, la salida no podrá realizarse antes de las 17:00 h.

2. Este cambio de jornada se formalizará por escrito.

3. Considerando el cómputo de jornadas de invierno y verano, se reducirá proporcionalmente 5,5 horas/semana de los conceptos fijos a percibir como consecuencia de esta reducción de jornada semanal. Igualmente, esta reducción aplicará también a la retribución variable.

4. La empresa bonificará el 30 % de los conceptos retributivos fijos, exclusivamente, que dejará de percibir la persona trabajadora por esas horas no trabajadas. Este porcentaje de bonificación cotizará a la seguridad social a todos los efectos.

5. Por razones de actividad a instancia de las empresas o por parte de la persona trabajadora, podrá ser reversible con el preaviso de 1 mes y causa justificada. En este último caso la persona trabajadora no podrá instar una nueva petición.

6. Serán concedidas todas las peticiones que se realicen hasta alcanzar un máximo del 10 % de las personas trabajadoras que conforman la Dirección básica. Las peticiones que superen ese porcentaje se resolverán siguiendo criterios organizativos y de actividad.

7. La aplicación de esta jornada se extenderá a todas las unidades de la empresa, si bien, en aquellas en las que la forma de organización y prestación de la actividad se pueda ver afectada por su implementación, como entre otros en los sistemas de trabajo a turnos, la empresa analizará de manera individualizada todas las peticiones con el fin de que no se vea alterada la actividad ni el sistema de trabajo".

Además, el convenio colectivo crea una Comisión de seguimiento, a la que denomina "Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo"

que, entre otras funciones, deberá ayudar a valorar “la viabilidad de este modelo, en términos de eficiencia, productividad, y adaptabilidad de las personas trabajadoras a estas nuevas formas de trabajo, informando de estas circunstancias en el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo”.

4.2. La regulación de los permisos y licencias.

Como hemos tenido ocasión de comentar anteriormente, el legislador ha regulado, con carácter mínimo, una serie de supuestos en los que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, previa justificación, conservando sus derechos retributivos. Corresponde, por tanto, a la negociación colectiva la regulación de los aspectos relativos al disfrute de estos permisos, como la forma de comunicar a la empresa su disfrute, la forma y tiempo de justificar las causas que dan derecho a los mismos e incluso, en su caso, el procedimiento para su disfrute.

Recordemos que la norma establece que la persona trabajadora podrá disfrutar de los permisos retribuidos “previo aviso y justificación”. Este preaviso, como han señalado algunos autores, es consecuencia del principio de buena fe contractual y de la necesidad de la empresa de poder organizar adecuadamente el proceso productivo ante la ausencia de la persona trabajadora. Ni la forma ni los plazos en que debe producirse ese preaviso y su justificación están regulados por el legislador; por ello, consideramos adecuado que sean los convenios colectivos quienes determinen esos requisitos que, en todo caso, habrán de ser razonables, teniendo en cuenta las circunstancias que dan lugar al permiso correspondiente. Lógicamente, no será igual el preaviso que pueda exigirse en caso de matrimonio o unión de hecho que en el supuesto de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar.

Así mismo, los convenios colectivos podrán mejorar estos permisos ampliando el tiempo de disfrute o los supuestos que dan lugar a los mismos.

Una de las cuestiones más controvertidas relacionadas con el disfrute de los permisos retribuidos es la coincidencia del día del hecho causante con un día no laborable. Es clara en la jurisprudencia la afirmación de que dichos permisos, por ser retribuidos, comenzarán a contar a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante, si éste coincide con un día no

laborable. No obstante, no está de más que algunos convenios colectivos recojan esta fórmula de disfrute, e incluso aclaren qué sucede cuando el hecho causante coincide en un día en el que ya se ha comenzado a trabajar.

Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, aclara que todos los permisos recogidos en el convenios "empezarán a contar en la fecha del hecho causante, salvo que tal día se hubiera trabajado o coincida en un día no laborable, en cuyo caso, comenzará a contar a partir del siguiente día laborable al hecho causante". Además, añade que "si la persona no ha cumplido toda la jornada laboral, se permite elegir entre dos opciones, iniciar la licencia ese día, acumulando las horas trabajadas ese día en el reloj (bolsa de horas), o iniciar la licencia el día siguiente laborable, compensando el día del hecho causante con horas propias de reloj".

En términos parecidos se pronuncia el Convenio colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales SLU, conforme al cual:

"Cuando el hecho causante del permiso suceda en día no laborable para la persona solicitante, el día de cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente.

– Cuando el día del hecho causante suceda una vez que la persona trabajadora haya completado como mínimo el 75 % de su jornada laboral diaria, se computará el derecho a permiso a partir del primer día laborable siguiente".

También recoge la obligación de comenzar a contar el permiso en día laborable el convenio colectivo de la empresa Reale.

Tampoco está de más recordar que en el carácter retribuido de los permisos, se tomará como referencia el salario base más los complementos salariales que la persona trabajadora perciba, como hace el Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics.

4.2.1. Incremento de los días de permisos, creación de nuevos permisos o bolsas de horas o días de ausencia retribuida al año:

Son muchos los convenios que mejoran en uno o dos días **los permisos reconocidos en el artículo 37,** especialmente el de matrimonio o registro

como pareja de hecho o el de fallecimiento de un familiar (cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad).

En el caso del permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, suele ser el más mejorado, reconociéndose 20 días naturales, que se podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración y acumulable a las vacaciones en el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza; 20 días también para el "primer" matrimonio o pareja de hecho, que se convierten en 15 para suscesivos matrimonios o parejas de hecho en el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa; 18 días naturales en el caso del Convenio colectivo de la Empresa Electronic Trafic S.A (Boletín Oficial del Principado de Asturias de 26 de junio de 2024) y el Convenio colectivo de la empresa Bernardino Abad S.L. (BOP Cádiz de 21 de febrero de 2025), 16 días en el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 de septiembre de 2023) y en el convenio colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, por ejemplo, que también reconoce el derecho a acumular este permiso con las vacaciones.

También es común encontrar en los convenios un incremento en los días de permiso por fallecimiento de familiares; aunque la mayoría recoge una duración diferente del permiso según el grado de parentesco del familiar.

Así, el Convenio colectivo para las Cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026, regula un día más en todos los casos; el Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale reconoce 5 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el primer grado y 3 días hasta el segundo grado; el Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, distingue también 5,3 o dos días según el grado de consanguinidad; el de la empresa Nortegas diferencia entre 6 días laborables por fallecimiento de cónyuges, parejas de hecho e hijos, 4 en el caso de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad diferentes de los anteriores y dos días para el resto; los dos últimos ampliables a 5 días naturales en caso de desplazamiento a más de 150 km de la residencia habitual. Por su parte, el Convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza concede 5 días naturales (3 de ellos hábiles) por

fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, 3 días hábiles por fallecimiento de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad distintos de los anteriores y 3 días naturales (dos de ellos hábiles) en el caso de familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada; y el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa reconoce 3 días laborables por defunción del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes recoge un régimen diferente y bastante pormenorizado según el grado de consanguinidad:

"b) Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales que se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal. Nunca serán menos de 2 días laborables o 4 si hubiera desplazamiento.

c) Fallecimiento de hermanos/as: 3 días naturales. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal. Nunca serán menos de 2 días laborables o 4 si hubiera desplazamiento.

d) Fallecimiento de abuelos/as y nietos/as: 2 días laborables o 4 si hubiera desplazamiento. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal".

Por su parte, II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, recoge la posibilidad de incrementar hasta 30 días el permiso por fallecimiento, sin retribución, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El V Convenio colectivo de Supercor, SA, por ejemplo, recoge un incremento anual de los días de permisos, "Anualmente las personas trabajadoras

podrán disfrutar de hasta cuatro días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y C) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos".

El convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital SLU (BOE de 15 de octubre de 2024) reconoce la posibilidad de acumular el permiso por matrimonio o unión de hecho a las vacaciones; incrementa a diez días naturales el permiso por fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho y a cuatro días laborables el de fallecimiento de los progenitores; también incrementa a cuatro días naturales el permiso por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, concediendo un día natural más en todos ellos, si la circunstancia que origina el permiso implica un desplazamiento fuera de la provincia. Introduce un permiso de "un día natural por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad".

También concede un día por razón de matrimonio de padre o madre, hijos o hijas y hermanos o hermanas el V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (BOE de 9 de enero de 2024), el III Convenio colectivo del Grupo Envera y del Convenio colectivo del Grupo SIS (BOE de 25 de noviembre de 2024), por ejemplo.

Es posible encontrar en algunos convenios la ampliación de los sujetos causantes de los permisos, como en el caso del Convenio colectivo del Grupo SIS que reconoce el derecho a disfrutar de un permiso "cuatro días laborales en caso de fallecimiento cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de fallecimiento de pariente del tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de fallecimiento de sobrino consanguíneo, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar igualmente del permiso de cuatro días. Se entienden por sobrino a los hijos de los hermanos o hermanas de la persona trabajadora". Otro ejemplo de esta práctica lo encontramos en el convenio colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, que reconoce los siguientes permisos retribuidos por fallecimiento de familiar:

"- De cónyuge: 5 días laborables.

- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días laborables.

- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborables.

- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 2 días laborables".

En el caso del permiso de cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención de familiares, algunos convenios prevén la posibilidad de que, en caso de que se trate de una hospitalización de larga duración (más de 15 días, por ejemplo), se pueda hacer uso de una bolsa de horas a modo de permiso recuperable. Es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics.

Por su parte, en lo que se refiere al permiso por enfermedad grave, como hemos dicho anteriormente, dado que es un permiso que se relaciona estrechamente con el recogido en el apartado b, relativo a accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, es lógico que los convenios colectivos establezcan fórmulas de disfrute comunes o de forma acumulada. Incluso, es posible también encontrar fórmulas de flexibilidad o ampliaciones, a través de permisos sin sueldo, del tiempo de ausencia en el trabajo, como consecuencia del cuidado de estas personas. En algunos casos, como por ejemplo en el Convenio colectivo del sector de Agencias de viaje encontramos 6 días de permiso retribuido por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes en primer grado.

En el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale se da la posibilidad de que la persona trabajadora solicite un permiso no retribuido de hasta un mes en el caso de familiares de segundo grado o de dos meses en el caso de familiares de primer grado. Y se admiten fórmulas de flexibilidad en el disfrute del permiso, admitiéndose tanto su disfrute fraccionado como la no coincidencia entre el inicio del disfrute del permiso con el momento del hecho causante e incluso su disfrute por horas siempre y cuando no haya desplazamiento. Y el II Convenio colectivo de la empresa Nortegas prevé un permiso no retribuido "en situación grave" que pueden solicitar las

personas trabajadoras, “por año natural y por un período mínimo de quince días y máximo de hasta tres meses, para el acompañamiento y cuidado del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad (cónyuges, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y pareja de hecho)”. Con la particularidad de que la empresa mantendrá la cotización a la Seguridad Social durante ese período.

También regula de forma flexible este permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica el Convenio Colectivo de la empresa Nortegas, permitiendo que el número de días laborables de permiso se disfruten, previo acuerdo con la empresa, “en las fechas solicitadas por el trabajador, siempre que estas estén incluidas dentro del período de hospitalización o en el plazo de reposo indicado por prescripción médica en el justificante una vez que se produzca el alta hospitalaria.

Este permiso podrá disfrutarse también por horas, en tramos de cuatro horas con un máximo de cuarenta horas”.

Otra de las cuestiones que pueden regular, y resulta recomendable, los convenios colectivos es el procedimiento para el disfrute de los permisos. Así, por ejemplo, en el Convenio colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics se recogen los siguientes requisitos:

“Cuando se deba hacer uso de un permiso remunerado, es necesario avisar a su responsable directo/a de la ausencia, con carácter previo o, en caso de imposibilidad, a la vuelta del mismo, realizar la solicitud correspondiente desde la aplicación para la aprobación de RRHH. Una vez completada la solicitud se adjunta a la misma el justificante escaneado”.

4.2.2. El permiso por fuerza mayor del 37.9 ET:

En la regulación de este permiso, la mayoría de los convenios reproducen la fórmula prevista en el Estatuto de los Trabajadores, limitando el derecho retributivo cuatro días al año.

Algunos convenios regulan bolsas de horas para poder ejercitar derechos de ausencia, como los requeridos por fuerza mayor, o mejoran esta equivalencia, como el convenio colectivo del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, donde las personas trabajadoras podrán disfrutar

hasta 30 horas al año y parte proporcional en caso de tiempo parcial si bien limita el permiso a los familiares hasta segundo grado de consanguinidad y convivientes.

Otros tratan de definir el concepto de fuerza mayor, como en el caso del Convenio colectivo del sector desinfección, desinsectación y desratización donde se recoge una definición de fuerza mayor como "la concurrencia de un hecho o circunstancia imprevisible e inevitable", o conceden un plazo de 48 horas para la acreditación de la fuerza mayor, como el Convenio colectivo del Grupo SIS.

4.2.3. El permiso para asistir a consultas médicas

Se trata de un permiso retribuido y **suele consistir en una bolsa de horas para que la persona trabajadora pueda acudir a dichas consultas propias o para acompañar** a familiares, que tendrá que justificar debidamente.

No obstante, hay convenio colectivos que reconocen este permiso por el tiempo indispensable, sin límite de horas, siempre que se justifique debidamente, como el Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio y el Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza y el XII Convenio colectivo de Siemens.

En algunos casos, los convenios colectivos optan por el mismo límite legal de horas retribuidas que en otros permisos regulados en el ET, como el de fuerza mayor; es decir, un número equivalente a 4 días de trabajo, como sucede en el Convenio colectivo del grupo Cashdiplo (BOE de 29 de enero de 2025). Si bien, como en el caso del Convenio Colectivo del Grupo SIS se relaciona con la jornada que realice de manera ordinaria cada persona trabajadora diariamente" y se crea una bolsa de "35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o medicina privada, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna". No obstante ello, dice el convenio que "las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso".

En el V Convenio colectivo de la empresa Supercor S.A., se deja optar a la persona trabajadora entre el disfrute de dos días laborables o doce horas al año, a las que se sumarán un día laborable o seis horas más al años para

acompañar a hijos menor de dieciséis años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral. También contiene bolsa de horas el Convenio colectivo de la empresa Electronic Trafec S.A., donde se conceden hasta 20 horas retribuidas al año (aumentándose en 8 horas si es preciso trasladarse fuera de la provincia); 16 horas reconoce el Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, de forma que, superadas estas horas, se podrán utilizar horas propias de la bolsa de horas que dispone el convenio (horas del reloj), siempre con justificación de haber asistido a la consulta, 15 horas el XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado y hasta 10 horas anuales prevé el Convenio colectivo de Nortegas.

El Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale se refiere expresamente a los tratamientos de fertilidad y reproducción asistida, reconociendo el permiso para las empeladas y su cónyuge o pareja de hecho, con un máximo de 16 horas retribuidas anuales.

Algunos convenios colectivos optan por limitar el número de veces que las persona podrán disfrutar este permiso de asistencia o acompañamiento a familiares a consultas médicas, como en el caso del Convenio colectivo de Empresas de servicios auxiliares de información, recepción y control de acceso, que permite a la persona trabajadora acudir a citas médicas con un máximo de 6 veces al año; o el Convenio colectivo del sector de Agencias de viaje que lo regula del siguiente modo:

“k) Tiempo imprescindible para consultas médicas o pruebas diagnósticas del propio trabajador/a: hasta 3 veces al año.

l) Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes en edad pediátrica, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta 3 veces al año.

m) Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes dependientes, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta 3 veces al año”.

Otros convenios colectivos se limitan a señalar la concesión del permiso retribuido por el número de horas que sean necesarias para acudir al

médico de familiar, siempre que se acredite el tiempo empleado, como hace el Convenio colectivo del sector de desinfección, desinsectación y desratización; si bien opta el mismo convenio por limitar a quince las horas anuales máximas para poder acompañar a visitas médicas "a hijos menores de edad o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado".

En el caso del II Convenio colectivo de la empresa Nortegas encontramos una combinación de las regulación anteriores, así, concede un permiso retribuido por el tiempo necesario cuando se trata de acudir, en horario laboral, a consulta médica de especialistas y seguimiento de tratamientos crónicos de la Seguridad Social, y un máximo de 16 horas al año para asistencia a consulta médica de especialistas privados.

Y en algunos casos, como en el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, encontramos permisos específicos ampliados para personas con discapacidad o que tengan a su cargo algún familiar hasta el primer grado de consanguinidad con algún grado de dependencia.

En otros convenios este permiso no es retribuido y será recuperable si se trata de acompañar a familiares a citas médicas o tratamientos de radioterapia, quimioterapia, diálisis o similares o a sesiones de rehabilitación; como sucede en el caso del Convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026. Opta por esta opción de permiso recuperable también el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale cuando se trata de acompañar a la pareja en situación de embarazo de riesgo a las revisiones correspondientes o en el caso de acompañamiento a visitas médicas de hijos o hijas de hasta dieciséis años de edad, de la persona empleada o de su cónyuge o pareja de hecho, o ascendientes.

4.2.4. Permisos para disfrutar de eventos familiares (bodas, bautizos, comuniones, etc.…)

Muchos convenios colectivos optan por añadir algunos supuestos al listado de licencias y permisos que aparece en el Estatuto de los Trabajadores. Es común encontrar una concesión de uno o dos días libres por bautizos,

comuniones, matrimonio de familiares, generalmente de hijos, hermanos, cuñados o padres; tal es el caso del Convenio colectivo de Empresas de servicios auxiliares de información, recepción y control de acceso, el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes, el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, el de la empresa Bernardino Abad S.L, el II Convenio colectivo de la empresa Nortegas y el Convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza.

4.2.5. Días de asuntos propios o familiares retribuidos o no

En bastantes convenios encontramos el derecho de las personas trabajadoras a solicitar permisos no retribuidos, a los que pueden recurrir cuando los previstos en el convenio no son suficientes para atender los cuidados familiares. Es interesante su previsión, aunque, como hemos tenido ocasión de comentar, quienes recurren a este tipo de permisos suelen ser quienes en el ámbito familiar perciben un salario menor, que suelen ser las mujeres; por lo que este tipo de previsiones no contribuye a mejorar la posición de las mujeres en el mercado ni a eliminar los estereotipos o roles de género en lo referente a los cuidados de la familia.

Un ejemplo de este tipo de permisos lo encontramos en el VI Convenio Colectivo del Grupo Endesa, en el que se prevén los siguientes permisos que podrán disfrutarse, además, de forma fraccionada:

“a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de treinta días pudiendo ampliarse hasta sesenta días en caso de acuerdo con la Empresa.

b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.

c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de quince días/año pudiendo ampliarse hasta treinta días/año en caso de acuerdo con la Empresa.

d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa".

Un permiso no retribuido de 30 días (los 5 primeros sí serían retribuidos) reconoce la empresa Mercadona S.A. en su Convenio colectivo (BOE de 28 de febrero de 2024) en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o hijos. También regulan este tipo de permisos no retribuidos el Convenio colectivo del sector de Agencias de viajes y el Convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza (6 días laborables al año con un límite máximo de 45 horas).

El Convenio colectivo de la empresa Reale, permite, por un lado, adicionar un permiso no retribuido de un mes en caso de nacimiento o adopción de hijo o hija, a partir de la finalización del permiso por nacimiento o adopción. Y también recoge la posibilidad de solicitar permisos por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veinticuatro horas. "A estos efectos y en el caso del disfrute por horas de este permiso, en un máximo de quince horas de las veinticuatro totales, la persona empleada puede reducir su jornada laboral en una hora diaria suprimiendo por parte de la Compañía la hora establecida como de comida, siendo el horario de salida a partir de las 15:00 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán: (i) a cambio de recuperación, (ii) a cuenta de vacaciones, (iii) o sin derecho a remuneración. Cualquiera de estas opciones, habrá de ser acordada con la Dirección de la Compañía".

También se recoge esta posibilidad en caso de agotamiento del permiso por fallecimiento; el citado Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale permite solicitar hasta dos meses de permiso no retribuido a partir de la finalización del permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hasta un mes en el caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En relación con la regulación de los permisos retribuidos por asuntos particulares, podemos decir que las regulaciones en los convenios colectivos son de lo más variadas, desde un día en el Convenio colectivo de

Telefónica Audiovisual Digital SLU; dos días en el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización fija dos días; hasta un máximo de diez días al año (en casos extraordinarios y debidamente acreditados) en el Convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026. El III Convenio colectivo del Grupo Envera concede cuatro días de libre disposición retribuidos para aquellas personas trabajadoras que tengan como mínimo un año de antigüedad en entidades del Grupo Envera o la parte proporcional correspondiente, si aquélla fuese inferior.

En el caso del Convenio colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics, se opta por la regulación de una bolsa de horas denominada "permiso de reloj" y permite solicitar un permiso de reloj al mes a través de la aplicación de presencia siempre que se tengan acumuladas al menos las horas equivalentes a la jornada laboral del trabajador en el reloj de fichajes. De forma que es posible disfrutar de un máximo de 1 día completo, 2 medios días o las horas correspondientes a la jornada de un día del trabajador fraccionadas en diferentes días siempre y cuando con las horas de permiso se cubra el horario de coincidencia y el horario teórico del día. Además, es posible disfrutar de días de permiso unidos a vacaciones siempre que no se dispongan de días de vacaciones pendientes del año anterior.

Ya hemos tenido ocasión de comentar **la necesidad de que los días de permisos para atención o cuidados de familiares sean preferentemente retribuidos para fomentar la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de los roles de género y el perjuicio económico para las personas trabajadoras.**

4.2.6. El permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores

En relación con este novedoso permiso regulado en el Estatuto como consecuencia de la transposición de la Directiva 2019/1158, se observa, con cierta decepción que la mayoría de los convenios colectivos posteriores a la regulación legal del mismo, contemplan la figura del permiso parental, si bien reproducen exactamente lo que dice el artículo 48 bis.

No obstante, existen algunos convenios, como el de Mercadona, donde podemos encontrar una regulación de ciertos aspectos del permiso. En primer lugar, dice el convenio que se disfrutará por semanas completas y a tiempo completo, en tanto no se desarrolle reglamentariamente. La persona trabajadora deberá preavisar "como tope el primer día laborable del mes anterior a ejercer el derecho, salvo fuerza mayor". "La Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en los siguientes supuestos:

– Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante

.– La solicitud se realice por dos o más personas integradas en un mismo centro de trabajo, departamento o área de trabajo.

– En otros supuestos en los que, en atención a la actividad del centro, casuísticas concretas y localización, se altere seriamente el correcto funcionamiento de la Empresa".

Por su parte, el VI Convenio colectivo marco del grupo Endesa lo incluye entre los permisos no retribuidos, lo que no deja de ser paradógico, teniendo en cuenta que la Directiva exige que se trate de un permiso retribuido como hemos visto anteriormente. Este convenio también regula otros aspectos relativos a la solicitud del mismo:

"En relación con el permiso regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de treinta días, salvo fuerza mayor. La empresa podrá aplazar su disfrute en caso de que dos o más personas trabajadoras solicitasen este derecho por el mismo sujeto causante. Asimismo, la empresa podrá aplazar su disfrute en aquellos casos en los que concurra más de una solicitud de personas trabajadoras de un mismo servicio, así como en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa".

Eso sí, aclara, con carácter general para todos los permisos no retribuidos que "la falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones ni a los beneficios sociales previstos en el presente convenio".

Como vemos, se trata de aclarar un poco más que el precepto, los pormenores del ejercicio de este derecho.

4.2.7. Otros permisos y fórmulas de conciliación.

En el Convenio colectivo de la empresa Vodafone Intelligent Solutions SL se regula un permiso previo a la maternidad y un permiso previo a la adopción o acogimiento, en ambos casos, retribuido. Se trata de un permiso de quince días naturales a la fecha prevista de parto (confirmada por un médico ginecólogo) o la prevista para la formalización de la adopción o acogimiento. También recoge este permiso retribuido el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, concediendo a las trabajadoras en período de gestación la posibilidad de solicitar dos semanas de permiso retribuido anteriores a la fecha estimada del parto.

Por su parte, el Convenio colectivo de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (Hefame, 2024) regula un permiso de nueva creación del que se podrán beneficiar las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de un mínimo de tres años y cuyo puesto requiera sustitución efectiva durante el periodo del nacimiento y cuidado del menor (áreas de Producción o de Atención al Cliente). El disfrute del permiso retribuido aquí regulado deberá ser inmediato a la finalización del permiso de nacimiento y cuidado del menor y la duración de este será hasta que el menos cumpla un año de edad. Este permiso incluye la gratificación de 300 euros brutos de carácter mensual durante su disfrute, o cuantía proporcional al porcentaje de jornada. El convenio remite a la Comisión de Igualdad la valoración de los diferentes aspectos del permiso.

En el II Convenio colectivo de la empresa Nortegas se contempla la posibilidad de sustituir hasta un máximo de dos días de vacaciones por una Bolsa de hasta 14 horas por motivos de conciliación, con un límite por permiso de un mínimo de una hora. No es una opción tan generosa pero igualmente válida para crear una bolsa de horas, ya que el período de vacaciones en la empresa comprende un total de 25 días laborables.

También es posible encontrar convenios que contemplan días de permiso retribuidos en caso de nacimiento de nietos, como sucede en el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa, que concede 3 días laborables

por nacimiento de nietos. Por su parte, el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale concede un permiso retribuido de dos días laborables, siendo recuperable uno de ellos, por el nacimiento, adopción o acogimiento de nieto o nieta y otro para asistencia a tutorías de hijos o hijas, o de hijos o hijas de cónyuge o pareja de hecho, de hasta dieciséis años de edad, hasta dos días al año o dieciséis horas en total, debiendo recuperarse las horas y acreditar la tutoría. Si se trata de una familia monoparental, el permiso será de hasta veinticuatro horas anuales, recuperables.

También para el caso del permiso por nacimiento, el Convenio colectivo del sector de Agencias de Viaje contempla la ampliación a 20 semanas del permiso en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad. De forma parecida, el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa prevé un permiso retribuido de treinta días laborables para la persona trabajadora en caso de que se diagnostique una discapacidad a su hijo o hija, desde el nacimiento y hasta los 12 años del menor; que podrá disfrutar el padre o la madre desde la detección de la discapacidad.

4.3. Las reducciones de jornada

Es común encontrar en la negociación colectiva la transcripción de lo establecido en el artículo 37 ET en relación con las reducciones de jornada; sin embargo, no podemos olvidar que las llamadas del Estatuto a la negociación colectiva son de suma importancia ya que permiten establecer criterios de concreción horaria "en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas".

En este sentido, **algunos convenios contienen cláusulas que además de concretar el modo en que podrá llevarse a cabo la reducción de jornada, tratan de paliar los resultados negativos de dicha medida**, dado que, salvo que se disponga otra cosa, se producirá una disminución proporcional del salario. Tal es el caso del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, que contiene una relación pormenorizada de medidas dirigidas a "quienes convivan en el domicilio familiar con su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida". En estos casos,

“siempre que las necesidades organizativas y del servicio del departamento lo permitan”, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada, sin reducción de salario, en los siguientes términos y condiciones:

“ De 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.
Con posibilidad de aplicar el siguiente régimen de flexibilidad:
(i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas.
(ii) horas. horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30
El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.
– Esta reducción de jornada podrá disfrutarse durante todo el año en el caso que la persona empleada tenga a más de una persona dependiente de cualquier grado (gran dependiente, dependiente severo o dependiente moderado) a su cargo.
– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una gran dependencia, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta cuatro meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.
– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia severa, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta tres meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.
– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia moderada, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta dos meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

La solicitud de esta jornada y horario se deberá realizar con una antelación de quince días a su fecha de efectos, adjuntando a la misma el documento oficial sobre reconocimiento del grado de dependencia, así como la acreditación de que la persona dependiente se encuentra a su cargo durante al menos seis meses al año en el domicilio familiar, ya sea a través de una declaración jurada, certificado de empadronamiento, domicilio consignado en el documento nacional de identidad, o cualquier otra certificación de un organismo oficial de servicios sociales.”.

También contiene este convenio una regulación de la reducción de jornada sin reducción de salario para el caso de que la persona trabajadora tenga a

su cuidado alguna persona menor de diez años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; un menor de doce años con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %; o un menor de quince años con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 45%. En estos casos, se supedita el derecho al consenso con la persona responsable y/o a que no existan necesidades organizativas y de servicio que lo impidan.

Desde luego, es de valorar el reconocimiento del derecho, aunque sería mejor si no se condicionase a las necesidades organizativas de la empresa, que siempre podrán impedir el ejercicio del derecho.

Así, la regulación en estos casos es la siguiente:

"b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de diez años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, podrá realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

Las personas empleadas, por cuidado de un hijo/a, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, que conviva en el domicilio familiar y no realice actividad retribuida, podrán solicitar aumentar el alcance de teletrabajo, siempre que organizativamente sea posible.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, podrá realizar jornada continuada, supeditado a necesidades organizativas y de servicio, previo consenso con la persona responsable.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de quince años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 45 %, podrá realizar jornada continuada, supeditado a necesidades organizativas y de servicio, previo consenso con la persona responsable".

También se contienen cláusulas relacionadas con los efectos económicos de la reducción, por ejemplo, en el Convenio colectivo de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE, de la provincia de Tarragona, per als anys 2023-2026, conforme al cual "en los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos para las personas trabajadoras a jornada completa".

No obstante, hay convenios colectivos que limitan el derecho a solicitar el regreso a la situación anterior en determinados períodos, como ocurre en el Convenio colectivo de la empresa Vodafone Intelligent Solutions SL, en la que las personas trabajadoras "deberán solicitar el retorno a la jornada completa por un período mínimo de tres meses, salvo excepciones adecuadamente justificadas". Además, se limita el regreso a la situación anterior en determinados períodos de tiempo que coincidan con:

– Inicio de la jornada intensiva.

– Inicio del período de vacaciones anuales, sea cual sea su duración.

– Festivos de carácter nacional, de comunidad autónoma o local.

– Períodos de descanso semanal.

– Permisos, tanto aquellos que sean retribuidos como los que no.

En relación con el preaviso, muchos convenios se refieren a la necesidad de que, salvo en supuestos de fuerza mayor, la persona trabajadora debe preavisar con quince días de antelación a la fecha en la que se iniciará la reducción de jornada. Es el caso del Convenio colectivo del sector de desinfección, desinsectación y desratización. En otros, se establece un plazo de 30 días de preaviso, como en el Convenio colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales SLU.

Hay convenios colectivos, como el de la empresa Mercadona **que regulan de forma minuciosa el procedimiento de solicitud de este derecho de**

reducción de jornada, así como el proceso de concesión o negociación, en su caso.

La mayoría de los convenios colectivos recogen con carácter general el derecho de reducción de jornada cuando se trata de sustituir el permiso por cuidado del lactante por esa opción, llegando incluso a incentivarlo, como en el caso del Convenio colectivo de la empresa Vodafone Intelligent Solutions SL, conforme al cual " las personas trabajadoras que opten por la acumulación del permiso para el cuidado del lactante, tendrán derecho a disfrutar de un permiso por el doble de tiempo al que tuvieran derecho, con un límite de hasta 26 días naturales para un empleado a tiempo completo".

El Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa, por ejemplo, contempla varias posibilidades para disfrutar del permiso de cuidado del lactante, incluso cuando se opta por la reducción de jornada. Así, permite, por un lado, la posibilidad de sustituir el permiso por la acumulación de 22 días laborables de permiso, que deberán ser disfrutados una vez haya finalizado la suspensión del contrato y hasta los 20 meses del menor. En caso de parto múltiple, este permiso se extiende a un periodo de 44 días laborables. Y, prevé, por otro lado, un incremento en la duración del tiempo de reducción de jornada, de manera proporcional desde los 9 meses hasta los 20 meses del lactante, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple.

Añade la posibilidad de los trabajadores, por cuidado del lactante menor de veinte meses, de acogerse, desde el nacimiento del hijo o hija hasta el día en que cumpla los 20 meses, a una jornada continua especial por cuidado de hijo o hija. E incluso permite al trabajador acordar a título individual con la Fundación Bancaria "la Caixa" una reducción de su jornada de un octavo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, para supuestos no establecidos por la ley. Esta reducción, que tendrá como finalidad promover y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador o trabajadora, tendrá la duración de un año, si bien las partes podrán pactar una sola prórroga de un año adicional. Si, transcurrida la duración máxima, persiste la voluntad de ambas partes de mantener la reducción de la jornada y del salario, se someterá la petición a la Comisión Paritaria para que determine el mejor modo de instrumentar y materializar esta voluntad.

El Convenio colectivo de la empresa Mercadona, por su parte, pone a disposición de las personas trabajadoras "con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar", la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en treinta días naturales, uniéndolo en su caso al período de permiso por nacimiento.

En ocasiones encontramos convenios como el de SSE Renewables Spain, SL, que amplían la edad del menor hasta los catorce años para poder solicitar la reducción de jornada por guarda legal.

4.4. El reconocimiento de las familias monoparentales

La inclusión de las familias monoparentales en el ámbito de la negociación colectiva es también una cuestión positiva desde el punto de vista de la igualdad y el fomento de la conciliación. **Es importante que los convenios colectivos sean sensibles ante las nuevas realidades sociales** y permitan un trato favorable para las personas trabajadoras que optan por un modelo de familia diferente del tradicional.

No son muchos los convenios colectivos que contienen alguna referencia a las familias monoparentales (86 según la base de datos del Ministerio), pero resulta interesante conocer algunas buenas prácticas de éstos.

En algunos casos, se contempla la familia monoparental para favorecer a las personas trabajadoras en materia de permisos por nacimiento; como en el caso del Convenio colectivo de La Vanguardia Ediciones S.L.: "En el caso de familias monoparentales acreditadas, se tendrá derecho a ocho semanas adicionales de permiso retribuido (permiso maternal/paternal)". En otros se trata de dar más tiempo a la reserva del puesto de trabajo tras la excedencia por cuidado de hijos (15 meses) equiparando estas familias a las familias numerosas y aumentar las ayudas económicas escolares; como en el caso del Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa o el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, que eleva a 18 los meses de reserva de puesto de trabajo para familias monoparentales.

También se duplican permisos en el Convenio Colectivo de la empresa Torraspapel, S.A. de Leitza: "Con relación a las familias monoparentales, se duplican los días de licencia retribuida solo respecto de los Padres de la

Persona Trabajadora y de sus hijos/hijas menores de edad sin custodia compartida. A estos efectos se entiende como familia monoparental la familia compuesta por un solo progenitor (la persona trabajadora), con uno o varios hijos/hijas menores de edad a su cargo sin custodia compartida".

Se otorgan 4 semanas más de licencia añadidas al permiso de nacimiento en el Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics; si bien, los negociadores prevén la posibilidad de que se produzcan modificaciones normativas que incrementen el permiso de nacimiento en caso de familias monoparentales, en cuyo caso "la presente licencia se entenderá absorbida y compensada por el citado incremento legal, de manera que si se reconocieran una semana adicional a las dieciséis actuales en caso de familias monoparentales la presente licencia se vería automáticamente reducida a tres semanas y así proporcionalmente, de manera que si se incrementara legalmente en 4 o más semanas el permiso de nacimiento en caso de familias monoparentales, la presente licencia se vería automáticamente eliminada".

En el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, por ejemplo, se facilita a las familias monoparentales, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, el acceso al teletrabajo hasta el 100% de la jornada durante el primer año de vida del hijo o hija.

En muchos casos los convenios contienen esta referencia a la familia monoparental, pero la equiparan en materia de permisos por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento a la ampliación a la que tienen derecho las familias con parto o adopción, guarda o acogimiento múltiples, tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores actualmente; por lo que, a la vista de los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional, es posible que ésta tenga que corregirse.

4.5. Las excedencias por motivos de cuidados familiares

En el ámbito de las excedencias reguladas en el artículo 46 ET, tanto si se trata del cuidado de hijos como si se trata del cuidado de familiares, **la negociación colectiva podrá ampliar el tiempo de duración y reserva del puesto de trabajo, así como establecer procedimientos específicos o requisitos para la solicitud y el reingreso** de la persona trabajadora.

Algunos convenios han equiparado el tiempo de duración de la excedencia por cuidado de hijos con la prevista para el cuidado de familiares. Tal es el caso del Convenio colectivo de la Fundación Bancaria La Caixa, también del Convenio colectivo de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE, de la provincia de Tarragona, per als anys 2023-2026 , que prevé "un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional". De igual modo, reconoce tres años para la excedencia por cuidado de familiares el II Convenio colectivo de la empresa Nortegas.

Por su parte, el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. reconoce un período de cuatro años de excedencia voluntaria tanto para el cuidado de hijos, que podrá solicitar uno sólo de los progenitores, como para el de familiares.

En cuanto a la reserva del puesto de trabajo, el II CC de la empresa Nortegas, por ejemplo, mantiene la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de la excedencia, mejorando la situación para las familias numerosas o monoparentales:

"por causas de índole familiar y nacimiento, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda legal con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa... No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o monoparental, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años y medio cuando se trate de una familia monoparental o numerosa de categoría general, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial".

En otros encontramos una ampliación de la duración de la reserva de puesto de trabajo, reconocida en el para los casos de excedencia por cuidado de hijos o de familiares, superando así el plazo de dos años recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, en el Convenio colectivo de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE, existe reserva de puesto de trabajo durante los dieciocho primeros meses en la excedencia por cuidado de hijos y en la de familiares; "transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo emplazamiento". El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en los dos casos "se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses". También se equipara este periodo y se exigen las mismas reglas de fraccionamiento en el VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, en el que se reconoce un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o de un familiar.

El Convenio colectivo del sector de Agencias de viaje, reconoce en la excedencia por cuidado de hijos o hijas y en la de familiares un derecho de reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años (en este caso el convenio mantiene la duración de las excedencias como el ET, es decir, tres años para el cuidado de hijos y dos para el cuidado de familiares).

Hay convenios como el del Grupo Asegurador Reale que reconoce el derecho de reserva durante los tres años de la excedencia por cuidado de hijos:

"El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por guarda con fines de adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, durante la totalidad del período de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo".

Y, en el caso de la excedencia por cuidado de familiares, si bien mantiene la misma regulación del Estatuto de los Trabajadores, es decir, dos años y reserva de puesto durante el primer año, añade a los supuestos especiales de familia numerosa el de las familias monoparentales.

“cuando la persona empleada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial, o si se trata de una familia monoparental”.

Un régimen similar de ampliación del período de reserva en la excedencia por cuidado de hijos contiene el Convenio colectivo de la empresa Torraspapel S.A:

“En los supuestos de excedencias por cuidado de menor regulados actualmente en el Articulo 46.3.del Estatuto de los Trabajadores, se amplía el periodo de reserva de puesto de trabajo a tres años, computándose a efectos de antigüedad”.

En el Convenio colectivo de Formel D España S.L (BOE de 25 de noviembre de 2024), existe la posibilidad de solicitar una duración superior del período mínimo de dos años de excedencia por cuidado de familiares, debiendo existir un acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

En cuanto a los requisitos para el ejercicio del derecho a solicitar excedencia, algunos convenios establecen un periodo de preaviso, como el Convenio colectivo de Formel D España, antes citado, que establece un preaviso de 45 días a la fecha de efectos de inicio de la excedencia, tanto para el cuidado de hijos como para el de familiares, un mes de preaviso regula el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale para solicitar la excedencia y 15 días “para el ejercicio del correspondiente derecho de reincorporación o preferente reincorporación en su caso”.

Convenios como el de Mercadona optan por ampliar el período de tiempo en el que la persona trabajadora puede disfrutar de la excedencias; así, en el caso de la excedencia por cuidado de hijo, se amplía dicho tiempo máximo de duración hasta que el menor cumpla 12 años; y en las

excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa, con un máximo de cinco años.

Aunque ya hemos indicado que no es muy recomendable la regulación de permisos no retribuidos por cuanto suelen ser las trabajadoras quienes optan por ellos, con el considerable perjuicio económico y para la carrera profesional que ello supone, hay convenios colectivos que prevén excedencias voluntarias durante el período de las vacaciones escolares de verano, para facilitar la conciliación de las personas trabajadoras que, de otro modo, no podrían hacerse cargo de sus hijos. Es el caso del Convenio colectivo de empresa Ingeteam Power Technology-Up Electronics, conforme al cual "en el periodo de verano (segunda quincena de Junio, Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre) para el cuidado de hijos de entre 3 y 14 años, realizando una solicitud con una antelación mínima de dos meses al inicio de la excedencia, que la empresa deberá responder con una antelación mínima de un mes al inicio de esta. En dichos casos la empresa se compromete a mantener la antigüedad y reservar el puesto de trabajo. La empresa procurará aceptar las solicitudes realizadas, pudiendo denegarlas exclusivamente por razones técnicas, organizativas y de producción".

De forma parecida se pronuncia el II Convenio colectivo de la empresa Nortegas, que prevé una excedencia voluntaria a la que podrá acogerse cualquier persona trabajadora con causa de índole familiar y las personas trabajadoras en situación de maternidad; pues, como indica el artículo 67 del Convenio, "la maternidad… permitirá, teniendo la trabajadora una antigüedad como fija superior a un año en la plantilla de la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria".

También es común en otros convenios colectivos encontrar el reconocimiento para personas trabajadoras con cierta antigüedad del derecho a solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, lo que podrán dedicar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, si así lo consideran. Tal es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo del sector de agencias de viaje, que regula el derecho de la persona trabajadora a solicitar una excedencia voluntaria de un año con

reserva de puesto trabajo con finalidad formativa; y del Convenio colectivo del grupo Cashdiplo, que regula una "excedencia para atender asuntos familiares" que podrán solicitar "las personas trabajadoras con contrato indefinido podrán solicitar una única excedencia voluntaria en cada año natural, con derecho a reserva del puesto de trabajo en el mismo centro, por una duración mínima de quince días y máxima de dos meses, para atender asuntos familiares, solicitándolo con una antelación mínima de quince días a la fecha de inicio del disfrute".

Finalmente, en cuanto al procedimiento para su concesión, el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. regula el plazo en que la empresa deberá responder a la solicitud, así como los requisitos de la misma:

"Las solicitudes de excedencia se cursarán por el procedimiento establecido. En la misma instancia se consignarán expresamente los motivos de la petición y el tiempo por el que se desea la excedencia.

La concesión de la excedencia por parte de la Empresa habrá de realizarse en el plazo máximo de dos meses, según sea o no posible la sustitución inmediata de la persona solicitante.

En general, y en todo caso en los supuestos de excedencia voluntaria, el comienzo de su disfrute quedará en suspenso, mientras no se liquide por la persona trabajadora el saldo de anticipo o deuda que tenga pendiente con la Empresa".

En cuanto al reingreso, también regula este convenio los requisitos en los siguientes términos:

"Deberá solicitarse el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia.

La persona en excedencia voluntaria que solicite el reingreso deberá ser acoplada en su antigua población de residencia, si existiera vacante de su Puesto Profesional, en el plazo máximo de un mes. Si esto no fuera posible, la Empresa, dentro del mismo plazo, le notificará la imposibilidad de acceder a su petición".

4.6. Las vacaciones

En ocasiones se recogen en los convenios colectivos la posibilidad de favorecer que las personas trabajadoras puedan hacer coincidir sus vacaciones con las vacaciones escolares o que exista un derecho de preferencia en la elección de las mismas, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral.

Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU, se prevé que "las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares"; lo mismo sucede en el Convenio colectivo de las Cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026, en el IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio, en el Convenio colectivo estatal del sector de agencias de viajes y en el XXV Convenio colectivo estatal del sector de la banca (Res. de 20 de diciembre de 2024), que utiliza una fórmula algo menos comprometida: "el periodo de vacaciones para las personas adscritas a los Niveles 1 al 8 se fijará de mutuo acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las circunstancias de la producción, el hecho de tener descendientes en edad escolar y preescolar y cualquier otra circunstancia que afecte a la conciliación de la vida personal y laboral".

En otros casos, como en el XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, se permite al personal administrativo y de servicios generales, durante los períodos de vacaciones escolares, es decir, julio y agosto, realizar jornada continuada con un máximo de seis horas diarias y cuarenta y ocho horas ininterrumpidas de descanso en los mismos meses.

5. OTRAS AYUDAS A LA CONCILIACIÓN Y A LA CORRESPONSABILIDAD

Resulta particularmente beneficioso para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y, en particular, para poder compatibilizar la vida laboral con el cuidado de los hijos pequeños, que las empresas cuenten con servicios de guardería o bien con ayudas para sufragar los gastos que éstas puedan generar, en caso de que las personas

trabajadoras tengan que depender del cuidado de guarderías para los hijos más pequeños.

Así, hay convenios como el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (Res. de 9 de abril de 2025), donde vemos recogida la obligación de "los clubes, entidades, sociedades anónimas deportivas y/o Liga F" de "proporcionar servicios de guardería durante los entrenamientos y partidos, oficiales y amistosos hasta que al menos el hijo/a cumpla la edad de 3 años".

Otros convenios colectivos contienen ayudas económicas a guarderías, como, por ejemplo, el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (Res. de 9 de abril de 2025), el convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Res. de 3 de julio de 2024), el Convenio colectivo Grupo Eroski (Res. 12 de abril de 2022) y el II Convenio Colectivo de Nortegas.

El XII Convenio colectivo de Siemens S.A., recoge entre las medidas de conciliación de la vida laboral y personal un "Ticket guardería" con cuantías específicas: "se establece el abono de 110 euros mensuales para al año 2021 y hasta el 30 de junio de 2022, de 120 euros mensuales desde el 1 de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024 y de 124,44 euros mensuales con efectos económicos de 1 de enero de 2025, pagaderos once veces al año por hijo/a menor de 3 años, importe que se paga como ticket". Conforme al Convenio, esta ayuda se abonará siempre y cuando se acredite la matriculación del hijo/a en una escuela de educación infantil y hasta el mes de agosto del año en que el hijo/a cumpla los 3 años de edad.

En relación con las Ayudas económicas por hijos o escolares:

El Convenio colectivo de la Fundación La Caixa ofrece una ayuda por nacimiento y una ayuda escolar para hijos de 0 a 26 años, de forma que los trabajadores de la Fundación Bancaria "la Caixa" en activo percibirán en el año 2024 un pago único de 900 euros brutos por nacimiento, acogida o adopción legal de un hijo o hija, y una cantidad por cada hijo o hija de 0 a 2 años de 1.300 euros brutos anuales y de 650 euros brutos anuales por cada hijo o hija de 3 a 26 años, que se abonará en un solo pago durante el mes

de agosto de cada año y será en concepto de ayuda para el próximo curso escolar. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la empresa, se abonarán a ambos las cantidades a percibir por este concepto. Aquellos trabajadores que acrediten su condición de familia monoparental, la ayuda escolar que recibirán será para el año 2024 de 2.600 euros brutos para hijo o hija de 0 a 2 años y de 1.300 euros brutos para hijo hija de 3 a 26 años, y para los siguientes años será de 2.700 euros brutos y 1.350 euros brutos para el año 2025, y de 2.800 euros brutos y 1.400 euros brutos para los años 2026 y 2027 respectivamente, por cada hijo o hija.

Ayudas para personas trabajadoras con ascendientes o familiares a cargo:

Es interesante que, además de contemplar los convenios colectivos ayudas económicas para el sostenimiento de los hijos, consideren también las ayudas para las personas trabajadoras que tienen a su cargo a algún familiar con discapacidad, como padre, madre, pareja de hecho o hijo o hija mayor de edad. Un ejemplo de ello lo encontramos en el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria “La Caixa”, conforme al cual los trabajadores en activo de la Fundación con una antigüedad mínima de un año que tengan efectivamente a su cargo a padre, madre o pareja de hecho, o hijo o hija de más de 26 años, con certificación oficial de discapacidad y/o gran dependencia percibirán las siguientes ayudas por cada uno de ellos:

1. Cuando exista una certificación oficial de discapacidad en un grado comprendido entre el 33 % y el 49%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe será de 1.150 euros brutos anuales.

2. Cuando exista una certificación oficial de discapacidad en un grado comprendido entre el 50% y el 65%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe será de 1.800 euros brutos anuales.

3. Cuando exista una certificación oficial de discapacidad en un grado comprendido entre el 66 % y el 100%, ambos incluidos, se devengará una cantidad cuyo importe será de 2.650 euros brutos anuales.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan a su cargo a un hijo o hija con certificación oficial de discapacidad percibirán:

1. Desde el nacimiento y hasta los 26 años, si el grado de discapacidad es al menos del 33 %, la cantidad de 5.000 euros brutos anuales. En caso de que el grado de discapacidad sea del 65 % o superior, la cantidad a percibir será de 6.000 euros brutos anuales.

2. A partir de los 26 años, las mismas cantidades que se establecen para la ayuda por padre, madre o pareja de hecho

Ayudas a la dependencia:

En algunos convenios colectivos como el del Grupo Asegurador Reale, se recoge un régimen de ayudas económicas a la dependencia, "a favor del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad en los siguientes importes según situaciones reconocidas:– Gran dependencia: 3.000 euros.– Dependencia severa: 2.000 euros.– Dependencia moderada: 1.500 euros. Estas ayudas se abonarán anualmente mientras persista la situación. Adicionalmente a las ayudas anteriores, se abonará un importe anual de 1.000 euros, no acumulable a las ayudas económicas por hijo/a con discapacidad del artículo 38 del presente convenio colectivo, para sufragar la ayuda asistencial o residencial de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento oficial de dependencia, toda vez que se acredite el justificante del pago al centro asistencial, o la persona cuidadora profesional, que atienda tal circunstancia".

6. EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CORRESPONSABILIDAD

No existe una opinión unánime sobre el valor de esta medida del trabajo a distancia para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por cuanto se ha demostrado que esta modalidad de trabajo tiene el peligro de traspasar los límites de la intimidad y resulta difícil controlar el respeto de los tiempos de trabajo y el respeto de los derechos de descanso y desconexión digital. Además, son muchos los riesgos laborales que genera esta modalidad de trabajo. No obstante, **hemos de reconocer que puede resultar positivo fomentar un modelo híbrido que combine el trabajo presencial con el trabajo en remoto o a distancia, pudiendo recurrirse a**

este último para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, cuando la persona trabajadora deba quedarse en el domicilio familiar para el cuidado de hijos o familiares, de forma puntual.

Son muchos los convenios colectivos que recurren a formas híbridas de trabajo presencial y a distancia en determinados días o para poder conciliar la vida familiar y laboral. No podemos decir que no sea ésta una medida adecuada en caso de imposibilidad de acudir al centro de trabajo por razones de cuidados familiares. Por ello, muchos convenios colectivos contienen esta medida dentro de los apartados destinados a la conciliación o a la igualdad.

Al mismo tiempo, también reconocen el derecho a la desconexión digital como medida necesaria para hacer viable la conciliación de la vida familiar y laboral, recogiendo las garantías necesarias para que se lleve a cabo.

Un ejemplo de estas medidas lo encontramos en el Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL, que se refiere a la posibilidad de trabajar en remoto hasta un máximo del 60 % de la jornada semanal (Smart Working), que se concreta en hasta tres días a la semana. Este porcentaje de jornada de Smart Working podrá disfrutarse en días alternos o acumularse semanalmente hasta alcanzar el máximo porcentaje permitido y siempre que se disfrute a jornada completa, no pudiendo en ningún caso, realizarse parte de la jornada diaria de manera presencial y parte en remoto. Y se prevé el ejercicio de la reversibilidad total o parcial por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de dos meses.

El Convenio colectivo de Grupo Asegurador Reale mantiene un compromiso con la utilización del teletrabajo o trabajo en remoto, para determinadas situaciones relacionadas sobre todo con la conciliación de la vida familiar y laboral. Así, como se indica en su artículo 19 sobre el teletrabajo, “el compromiso de la compañía con una cultura de cuidado de las personas, especialmente focalizada en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se ha traducido en una serie de hitos relacionados con el trabajo en remoto, desarrollado desde 2020”. De este modo, contempla una serie de situaciones especiales facilitando a las personas trabajadoras la opción por el teletrabajo, si no es posible la baja laboral o se precisa cuidar de familiares. Estas situaciones son las siguientes:

– Enfermedad de empleado/a: Por defecto, debe recurrirse a la baja por enfermedad. No obstante, en los casos que no supongan baja por IT, se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo para aquellas personas empleadas que sufran alguna enfermedad o dolencia puntual, así como para periodos de rehabilitación o reposo tras intervención quirúrgica, siempre que la misma les permita continuar trabajando en remoto sin que ello suponga ningún riesgo para su salud y bienestar. Estas situaciones se prolongarán por el tiempo estrictamente necesario y deberán acreditarse convenientemente.

– Enfermedad oncológica de empleado/a: Se facilitará la posibilidad de prestar servicios en modalidad de teletrabajo durante el 100 % de la jornada a aquellas personas que estén recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad oncológica.

– Discapacidad de personas empleadas: En los casos de discapacidad igual o superior al 33 %, se facilitará la posibilidad de ampliar el porcentaje de alcance de teletrabajo, atendiendo a las posibles necesidades especiales derivadas de dicha discapacidad.

– Víctimas de violencia de género, acoso sexual o acoso laboral: Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo para las víctimas de violencia de género y de acoso sexual o laboral, con el objetivo de asegurar una especial protección de estas.

– Empleadas embarazadas: Se facilitará a las empleadas embarazadas el teletrabajo, si así lo solicitan, a partir de la semana veinticuatro de gestación, para evitar riesgos en el desplazamiento, siempre que la empresa tenga establecida esta modalidad de trabajo para su puesto.

– Nacimiento/adopción o acogimiento:

- Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo al 60 % a los padres y madres durante el primer año de vida de su hijo/hija, extendiéndose hasta el 100 % de la jornada en caso de familias monoparentales.
- Se facilitará la posibilidad de teletrabajo al 100 % de la jornada para los padres y madres cuyo hijo/hija nazca con una

discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, durante el primer año de vida.

- Se facilitará la posibilidad del teletrabajo al 100 % de la jornada a los padres y madres en caso de partos múltiples durante el primer año de vida de sus hijos/hijas.

– Tratamientos de fertilidad y reproducción asistida: Se facilitará la posibilidad de teletrabajar a aquellas empleadas que se sometan a tratamientos de fertilidad y de reproducción asistida, durante la duración de los mismos.

– Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: se dispondrá de hasta dos días de teletrabajo adicionales al alcance habitual, una vez finalizados y a continuación de los permisos por enfermedad grave o accidente de familiar establecidos en convenio colectivo, siempre que se mantenga el hecho causante y se acredite la especial necesidad de cuidado del familiar.

– Tratamiento oncológico o enfermedades crónicas de especial gravedad de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo mientras duren dichos tratamientos.

– Hijos/as con discapacidad: Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo a los padres y madres con hijos/as con discapacidad reconocida igual o superior al 33 %.

– Fallecimiento de pariente: se podrá disponer de dos días adicionales de teletrabajo por fallecimiento de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, una vez finalizados los permisos establecidos en convenio colectivo.

De una forma parecida, el Convenio colectivo de la empresa Generación Cartera SLU (BOP de Cádiz de 2 de abril de 2024) contempla la posibilidad del trabajo en remoto para atender a circunstancias familiares en las que es necesario atender al cuidado de los hijos o familiares. Así, establece el convenio que “el personal adscrito a puestos susceptibles de esta alternativa trabaje en remoto desde el domicilio particular hasta ocho días

al año, siempre y cuando sea compatible con un desarrollo normal de la actividad habitual y no afecte negativamente a la organización de la unidad, previa autorización del mando / Recursos Humanos, en los siguientes supuestos:

– Cuidado de un familiar hasta el 2.º grado.

– Festivos escolares de los menores de 12 años (salvo vacaciones escolares).

– Circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo (huelga servicios, manifestaciones, climatología).

El Trabajo en remoto se disfrutará el día del hecho causante, con excepción de los casos motivados por enfermedad de familiar hasta el 2º grado, supuesto éste en el que se podrán disfrutar cinco (5) días de trabajo en remoto de forma consecutiva.

A tal fin, en los casos de cuidado de un familiar y festivos escolares, la persona trabajadora habrá de solicitar con carácter previo al disfrute del trabajo en remoto autorización y, al menos el mismo día, en el caso de circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo.

No obstante lo anterior, si dos o más trabajadores del mismo departamento solicitasen trabajar en remoto el/los mismo/s día/s, el mando/Recursos Humanos podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones organizativas justificadas".

El convenio colectivo de la Fundación Bancaria "La Caixa" contiene una sección destinada a la conciliación de la vida laboral y familiar donde bajo el título "protección de la vida familiar" contempla la protección de la trabajadora embarazada. Así, establece el convenio la posibilidad de que la trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo lo permita, pueda teletrabajar el 100 % de la jornada durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de conformidad con la política de teletrabajo de la Fundación Bancaria «la Caixa». También acuerdan hacer extensiva esta medida a los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida que sea compatible con el alta laboral.

Asimismo, podrán acogerse al teletrabajo las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos con discapacidad; de modo que podrán compaginar

una jornada semanal de 20 horas presenciales con la realización del resto de la jornada semanal a distancia. En todo caso, el cómputo total ha de ser del 100 % de la jornada y las 20 horas semanales presenciales se distribuirán en los cinco días de la jornada laboral.

Estas solicitudes se acordarán previa autorización del responsable o la responsable y estarán sujetas a las necesidades derivadas del puesto de trabajo y la Comisión Paritaria actuará como mediadora en caso de que sea necesario.

De forma parecida se refiere al teletrabajo para las trabajadoras embarazadas el XII Convenio colectivo de Siemens S.A., conforme al cual "las trabajadoras gestantes podrán desde la semana 33 de embarazo realizar mobile working hasta 3 días en semana, siempre siendo coordinado con las respectivas jefaturas y reseñándolo en el espacio destinado al efecto en el GloHRia o herramienta que lo sustituya".

Por su parte, el VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa recoge entre las medidas destinadas a promocionar la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad la posibilidad de solicitar "un día" de trabajo fuera de la oficina o trabajo a distancia, del siguiente modo:

"5.º Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia.

En los supuestos de necesidad de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, las personas trabajadoras que realicen actividades que, por su naturaleza, se adecuen a este tipo de prestación del trabajo y así hayan sido definidas por la empresa, podrán solicitar acogerse a esta modalidad exclusivamente en los términos que se establecen a continuación:

1. Será necesaria la suscripción voluntaria por la persona trabajadora, y reversible por cualquiera de las partes, mediante un acuerdo individual por escrito de un día a la semana de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, en el que se detallarán las condiciones aplicables garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de estas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las

condiciones económicas y sociales. Este acuerdo tendrá una duración anual prorrogable por el mismo periodo.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional, a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estas personas trabajadoras deberán estar adscritas a un centro de trabajo concreto de la empresa a todos los efectos.

4. Esta medida será incompatible con la adhesión simultánea de la persona trabajadora a cualquier otra regulación sobre prestación de teletrabajo o trabajo fuera de la oficina que pueda existir en la empresa. En caso de discrepancia entre las partes, la solicitud se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo".

El II Convenio colectivo de la Empresa Nortegas recoge también el "trabajo a distancia ocasional" para atender reposos domiciliarios de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta primero y segundo grado de consanguinidad", siempre que se aporte el correspondiente justificante de asistencia o prescripción médica. Al igual que lo hace el Convenio colectivo de la empresa Ediservicios Madrid 2000, limitándolo a determinados puestos de trabajo y un máximo de un 20% de la jornada laboral y con un máximo de un día a la semana.

Con ese carácter ocasional también admite el teletrabajo el XII Convenio colectivo de la empresa Siemens S.A., denominando a esta modalidad de trabajo "Mobile working". Lo define como "una medida de conciliación y corresponsabilidad, que posibilita puntualmente que la actividad laboral que se realiza en los locales de la empresa se pueda prestar en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, gracias a que se puede llevar a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Se entenderá que es puntual el Mobile Working que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un máximo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del

contrato de trabajo. El dialogo continuo entre jefatura y trabajador/a forma parte de la política de la compañía y, por lo tanto, la utilización puntual del Mobile Working por el/la colaborador/a será informada previamente y acordada con su respectiva jefatura, debiendo de quedar reflejada su utilización en la herramienta GloHRia (o en la herramienta vigente en cada momento)".

El III Convenio colectivo de III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU contiene un anexo dedicado al teletrabajo, trabajo a distancia y Smartwork como medidas de conciliación, expresando su compromiso con este tipo de medidas:

"Telefónica España siempre ha sido un referente en el mercado empresarial fortaleciendo su posición competitiva a través de la creación del mejor entorno laboral posible. Apostamos decididamente por la promoción de la flexibilidad en la prestación de la actividad laboral fundamentada en la responsabilidad, autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras, con la convicción de que son estos elementos los que determinan la mejor aportación a la Compañía.

Por esta razón, consideramos que los avances de la tecnología digital deben traer consigo grandes ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, capacidad de autoorganización, autonomía en la gestión y mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que favorezcan un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras; convirtiendo las nuevas formas de trabajar en un elemento estratégico para la Compañía.

Son ya muchos años en los que Telefónica mantiene el compromiso con el desarrollo y el avance de las nuevas formas de prestación de la actividad laboral, que permiten no sólo a todos los profesionales mejorar en su bienestar y en la conciliación de su vida personal y familiar con la actividad profesional, sino que con ello también se contribuye a un desarrollo más sostenible de la sociedad en su conjunto, lo que sin duda redunda en un sentimiento de orgullo y pertenencia que contribuye a que Telefónica sea la Empresa líder en España.

La introducción del teletrabajo en la Compañía no es reciente, esta apuesta por la conciliación, la digitalización y las nuevas formas de trabajar se ha venido encauzando y desarrollando con una política de diálogo social permanente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, que cuenta con una dilatada trayectoria que ha recogido y mejorado las recomendaciones contenidas en la legislación de referencia, tanto internacional como nacional en anteriores convenios colectivos".

Por ello, regula pormenorizadamente el contrato individual para teletrabajar, si bien, incluye también medidas de flexibilidad en la jornada como la denominada "bolsa de días de teletrabajo". Esta iniciativa de la empresa constituye "una nueva forma de distribución del disfrute del trabajo a distancia", que se adiciona a los ya recogidos en el convenio "Trabajo a distancia o Teletrabajo de más del 30 % de teletrabajo", "proporcionando a la persona trabajadora una mayor gestión del tiempo vinculado a sus necesidades, lo que favorece el incremento de la flexibilidad y en la conciliación familiar".

"Entre los distintos beneficios que aporta esta Bolsa de días de Teletrabajo destacan, la apuesta clara y firme de la Compañía por fomentar que la persona trabajadora autogestione su actividad laboral en modalidad de teletrabajo o presencialmente en el centro laboral en función de sus circunstancias, el impacto positivo en la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla, el aumento de la satisfacción hacia la empresa lo que se traduce en un mayor bienestar laboral mejorando el clima de trabajo así como en el avance en la optimización del uso de los espacios.

Se prevén dos modalidades compatibles diferentes:

1) Flexibilidad en el disfrute de los días de teletrabajo (acumulación y cambio en periodos muy concretos).

Únicamente se podrá solicitar en determinados periodos del año, como son Semana Santa, verano (última semana completa de junio hasta la primera semana completa de septiembre) y Navidades (eligiendo una de las dos semanas: Navidad o Nochevieja).

Condiciones:

– La persona trabajadora en la semana anterior a los periodos establecidos realizará su actividad laboral de manera presencial aquellos días que habitualmente realiza en modalidad de teletrabajo y que quiera acumular posteriormente.

– En Semana Santa solo se podrá disfrutar en una única semana.

– En Navidad la persona trabajadora solo podrá elegir entre la semana de Navidad o la semana de Nochevieja, acudiendo presencialmente la semana completa anterior a la de Navidad para cualquier de las dos opciones.

– Respecto al periodo de verano, la persona trabajadora podrá acumular y cambiar los días de teletrabajo dos semanas alternas.

Esta modalidad de flexibilidad no conllevará ninguna modificación sobre el régimen que se viene aplicando con carácter general de 2 días de teletrabajo por semana, por ello, en los casos en los que el cambio y la acumulación de los días no permita la realización de teletrabajo de la semana completa, los días restantes la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo en los periodos anteriormente mencionados.

2) Bolsa de días de Teletrabajo.

La aplicación de este modelo consiste en que la persona trabajadora dispone de una Bolsa de días desde la residencia particular o segunda residencia, sin que se vean modificados los días de teletrabajo pactados en el contrato firmado al efecto.

Todas las personas trabajadoras cuya actividad sea teletrabajable superior al 30 %, dispondrán de una bolsa de días conformada por 5 días completos sin posibilidad de fraccionar, a disfrutar durante el año natural.

Otras limitaciones con carácter general que se aplican a Flexibilidad en el disfrute de los días de teletrabajo (acumulación y cambio en periodos muy concretos) y a la bolsa de días de Teletrabajo.

– Cualquier modalidad de disfrute o acumulación vendrá condicionada por la autorización previa del responsable inmediato y siempre que la actividad lo permita, debiendo ser solicitados con antelación suficiente.

– Existirá la obligación de acudir al centro de trabajo para los casos necesarios tal y como se establece en el Acuerdo sobre nuevas formas de trabajo de fecha 22 de junio de 2021.

– En materia de compensación de gastos será de aplicación lo establecido en el acuerdo sobre nuevas formas de trabajo.

– No puede suponer el incumplimiento de la jornada diaria pactada.

– Los días reconocidos en la bolsa general, se podrán acumular siempre que hayan sido consensuados y autorizados, comprometiéndose la persona trabajadora a acudir al centro de trabajo si fuera necesario.

– La bolsa de días de Teletrabajo tendrá que disfrutarse en el año natural en curso sin que pueda acumularse a sucesivos años, de tal manera que llegado el 31 de diciembre la bolsa de días se dará como finalizada".

Otros convenios se refieren de forma general a la posibilidad de optar por el teletrabajo o trabajo a distancia para facilitar la conciliación y siempre que sea posible, como en el IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio: "En aquellas emisoras que por las características y necesidades precisen una distribución distinta de la jornada, se buscarán fórmulas alternativas que permitan avanzar hacia la consecución de los objetivos de conciliación, tales como jornada continuada, teletrabajo, flexibilidad, etc."; aunque no concreta el procedimiento para hacerlo efectivo, más allá del previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Como podemos ver, son muy variadas las opciones de trabajo a distancia que las empresas van incluyendo en sus convenios colectivos, especialmente, como podemos ver, en el sector de las telecomunicaciones.