

Los permisos retribuidos como instrumento para conciliar la vida familiar y profesional

Paid leave as a tool for balancing family and work life*

María del Sol Herraiz Martín

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0001-8124-0302

Recibido: 06/10/2025

Aceptado: 20/10/2025

doi: 10.20318/labos.2025.10107

Resumen: A través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio se introdujeron cambios significativos en los permisos laborales. Concretamente, la modificación realizada en los recogidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores ofrece una especial importancia porque no sólo amplia el alcance de los permisos, sino que lo hace en la dirección de la corresponsabilidad en los cuidados y logrando la adaptación a nuevas realidades familiares. Ahora bien, esta evolución normativa no está exenta de dificultades, y la aplicación práctica está haciendo visibles problemas de interpretación normativa y aplicación práctica que requieren una intervención jurisprudencial y una concreción a través de la negociación colectiva.

Palabras clave: Conciliación, corresponsabilidad, nuevos permisos, igualdad, cuidados.

Abstract: The Royal Decree-Law 5/2023, of June 28, introduced significant changes to work permits. Specifically, the amendment to those included in Article 37 of the Workers' Statute is of particular significance because it not only expands the scope of these permits but also enhances shared responsibility for caregiving by adapting to new family realities. However, this new regulation is not without its difficulties, and its practical application is revealing problems of interpretation and application that require judicial intervention and clarification through collective bargaining.

Keywords: Work-life balance, co-responsibility, new leaves, equality, care responsibilities.

1. Consideraciones previas

Históricamente, la participación de la mujer en el trabajo ha sido una constante. No obstante, hasta la década de los años 70, su aportación se centraba, principalmente, en el ámbito doméstico y familiar, sin reconocimiento económico ni social. La distribución

*mherraiz@der-pr.uc3m.es

tradicional de los roles de género asignaba a la mujer la responsabilidad del cuidado de la familia y la atención del hogar, mientras que al hombre se le atribuía la obligación principal de sostener económicamente a la unidad familiar a través de su trabajo remunerado.

En este contexto, las necesidades de conciliación reconocidas en el ordenamiento jurídico respondieron a una concepción limitada y sesgada, proyectadas en normas de carácter especialmente protector hacia la mujer como esposa y madre, vinculadas casi de forma exclusiva al proceso biológico de gestación, parto y puerperio. Dichas disposiciones, además, adolecían de una notable imprecisión terminológica¹. Durante el periodo franquista, este enfoque se consolidó, manteniéndose una legislación de corte protecciónista que concebía a la mujer fundamentalmente como madre, relegada al ámbito doméstico y alejada de cualquier actividad que pudiera distraerla de sus responsabilidades familiares².

Con la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), se consolidó el reconocimiento normativo de determinados derechos vinculados a la maternidad. En esta primera regulación, se mantuvo la suspensión del contrato por maternidad, así como la atribución exclusiva del permiso de lactancia a la madre trabajadora, lo que refleja la insistencia en un enfoque, casi exclusivo, en el rol tradicional de la mujer en el cuidado de los hijos e hijas. No obstante, junto a estas previsiones, el Estatuto incorporó determinadas novedades relevantes, como la excedencia para el cuidado de hijos y la reducción de jornada por razones de guarda legal —de titularidad indistinta—, configurando de esta forma los primeros pasos hacia un marco jurídico que empezaba a reconocer la conciliación en el ámbito familiar, aunque aún con limitaciones significativas

Más adelante, con la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se incorpora por primera vez de manera expresa en el ordenamiento jurídico español el término conciliación³. Esta introducción supuso un cambio en la concepción de la norma porque se logró desplazar de forma progresiva el enfoque meramente protecciónista

¹ Las primeras disposiciones legales se dirigieron a grupos especialmente débiles, entre los que se encontraba la mujer, sin tomar en consideración que lo realmente perseguido era la protección del hijo. En este sentido, la Ley 13 de marzo de 1900 fijando las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños, por una parte, reconocía que “la mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo podrá solicitar el cese en el trabajo, que se le concederá si el informe facultativo fuese favorable, en cuyo caso tendrá derecho a que se lo reserve el puesto que ocupa”. Por otro lado, recogía, sin descuento salarial, que “las mujeres que tengan hijos en el período de lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno, en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde”.

² *Vid.* Texto Refundido de la Ley Contrato de Trabajo, aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944 (arts. 166-158) y especial atención merecen los artículos 4 y 5, de los diez que contiene el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961.

³ Se introducen nuevos derechos al Estatuto de los Trabajadores enmarcados en la conciliación : a) la madre puede ceder, no solo cuatro, sino hasta diez semanas del permiso por maternidad; b) se reconoció la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; c) el supuesto de hospitalización de familiares se consideró permiso; d) la persona trabajadora adquirió el derecho a determinar el periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada , si bien en caso de discrepancia, habría que acudir a los tribunales a través de una modalidad procesal preferente y sumaria; e) la reducción de jornada se hizo extensiva a situaciones de cuidado directo de familiar; y f) la excedencia por hijos se extendió al cuidado de familiares.

de la maternidad hacia un marco más amplio, orientado a favorecer la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y familiares de todas las personas trabajadoras, con independencia de su género.

Este camino legislativo que se comenzó en el año 1999, reflejado en favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional como una herramienta imprescindible para conseguir el cumplimiento del principio rector de protección a la familia contenido en el art. 39 CE, empezó a tener un protagonismo que ha ido creciendo, tanto como su complejidad técnico-jurídica, durante los últimos años⁴.

No obstante, por aquel entonces, el reto de la igualdad por razón de género en el reparto de responsabilidades seguía sin ponerse de manifiesto. Por tanto, se consideraba urgente que el principio antidiscriminatorio por razón de género comenzara a ser visible. En definitiva, se precisaba superar el concepto de conciliación, que se limitaba a que la persona encargada del cuidado familiar pudiera compatibilizar las responsabilidades laborales y profesionales, y que en la práctica suponía el riesgo de perpetuar la asunción de forma mayoritaria femenina de las tareas de cuidado familiar y del hogar, a su vez, aumentando la desconfianza empresarial frente al colectivo de mujeres en edad fértil⁵. Se necesitaba, por tanto, superar el concepto de conciliación y, para cubrir el nuevo objetivo, se utilizó el término corresponsabilidad, el cual se vio acogido de forma legal con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIMH, en adelante). Concretamente, los artículos 14.8 y 44.1 fueron los encargados de vincular los derechos de conciliación⁶ a la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Para los objetivos del estudio que se proponen en las siguientes líneas, y manteniendo una secuencia temporal, resulta necesario aludir a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta norma supuso un avance en materia de conciliación porque amplió el concepto de modelo familiar y dejó de penalizar situaciones como la adopción o el acogimiento frente a la maternidad biológica. No obstante, la reforma mostró también ciertos límites. En este sentido, se restringió la flexibilidad que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral buscaban promover exigiendo que la reducción de jornada por guarda legal se concretara en el módulo diario⁷. Este doble efecto evidencia que, aunque la normativa avanzó en reconocimiento de derechos, persistían restricciones que seguían sin facilitar de forma plena la eficacia de las políticas de conciliación.

⁴ TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español) (1)”, *Trabajo y Derecho*, vol. 41, 2018, p. 12.

⁵ BALLESTER PASTOR, María Amparo, “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan Harremanak/25*, 2012, 55.

⁶ Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional en RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E., *La conciliación de la vida familiar y laboral. Un derecho evolución constante*, Tirant lo Blanch, Valencia, n. 298, 2025, p. 22.

⁷ Un estudio de las reformas de la dicha Ley en la conciliación familiar y laboral, en HERRAIZ MARTÍN, María del Sol, “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Ley 3/2012: luces y sombras” en La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012, (dir. GARCÍA -PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UGUINA, Jesús R., Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 317-340.

Unos años más tarde, concretamente en el 2019, la corresponsabilidad logra, por fin, ser el centro de atención del gobierno. El fomento del reparto de responsabilidades que exigía la propia LOIMH a los poderes públicos se materializó en 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*⁸. A partir de ese momento la conciliación familiar (no la personal) comienza a transitar un camino diferente, el de la corresponsabilidad. Muestra de ello fue la nueva regulación de la adaptación de la jornada⁹, o la nueva redacción del permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses¹⁰. Al mismo tiempo, con la reforma del Real Decreto-ley 6/2019, el permiso por lactancia se convierte en un permiso para el cuidado del lactante hasta los nueve, o los doce meses¹¹. En definitiva, a partir de la reforma del año 2019, como advirtió RODRÍGUEZ ESCANCIANO¹², “los derechos legales de conciliación han pasado, así, progresivamente a encontrar su razón de ser en el reparto ecuánime de los tiempos de trabajo y vida (personal y, sobre todo, familiar) de las personas trabajadoras y en la lógica de la corresponsabilidad entre los sexos para terminar con el denostado papel tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y en la familia.”

Siguiendo el hilo temporal conductor, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio¹³ introdujo cambios importantes en los permisos retribuidos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Con esta nueva norma el Gobierno tenía como finalidad lograr la transposición de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo¹⁴. Posteriormente, se publicó el Decreto-Y un año más tarde, el RD Ley 2/2024, de 21 de mayo, orientado a adoptar medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, así como para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. Con esta última norma, el Gobierno buscó alcanzar el objetivo que no se había logrado

⁸ Vid. BALLESTER PASTOR, Mª Amparo, “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del Sol”, *Temas Laborales*, n. 146, 2019.

⁹ Un completo estudio del nuevo derecho de adaptación de la jornada de trabajo en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 8, 2019, p. 6.

¹⁰ Se unifican en este nuevo permiso las suspensiones del contrato por maternidad y paternidad.

¹¹ De nuevo la corresponsabilidad se pone de manifiesto al permitir extender el permiso de nueve a doce meses, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.

¹² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, “Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto bajo el principio de responsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, n. 12, 2021, p.35.

¹³ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Un estudio minucioso estudio de todas las reformas en NIETO ROJAS, Patricia, “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD LEY 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, n.1, octubre, 2023.

¹⁴ DOUE 12.7.2019.

plenamente con el RDL 5/2023, quedando sin consolidar el marco normativo español en materia de conciliación de la vida familiar y profesional conforme a los estándares europeos y teniendo que esperar a la publicación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, para lograr, finalmente y de forma poco acertada, la transposición de la Directiva¹⁵.

Una vez efectuada esta breve introducción, resulta pertinente subrayar que, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, es decir, dos años después, siguen planteándose numerosos interrogantes en torno a la aplicación práctica de los permisos retribuidos, lo que evidencia la necesidad de su estudio. El propósito que se persigue en este trabajo no es el de realizar un análisis minucioso de los permisos retribuidos con fundamento en la conciliación de la vida familiar y profesional, sino uno más modesto consistente en la reseña de algunos problemas que genera su aplicación práctica y poner de relieve la conveniencia de una intervención jurisprudencial y convencional que aborde y corrija las deficiencias y lagunas normativas más relevantes que se aprecian.

2. Los permisos retribuidos como puente entre la familia y el trabajo

El término “permiso” hace referencia a una serie de interrupciones del contrato de trabajo en las que las personas trabajadoras, concurriendo alguna de las situaciones que el Estatuto de los Trabajadores recoge, tienen derecho a ausentarse de la prestación laboral sin pérdida de retribución, con el único deber de preavisar a la empresa y justificar la ausencia. Su fundamento se encuentra en la necesidad de compatibilizar las exigencias de la organización productiva con el respeto a los acontecimientos relevantes de la vida personal y familiar de la persona trabajadora¹⁶. Acontecimientos que abarcan desde la conciliación de la vida familiar y laboral, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos, desarrollar actividades representativas o responder a imprevistos y emergencias¹⁷. Ciento es que el empresario asume un riesgo con este deber que le genera la ley, pero en atención a la transitoriedad o excepcionalidad de la mayoría de las circunstancias se justifica. Esta afirmación la recoge el propio Tribunal Supremo, en su sentencia de 3 de diciembre de 2019¹⁸, al recordar que “los permisos retribuidos obedecen a situaciones transitorias en las que se encuentra el contrato de trabajo, en las que la persona trabajadora afectada por alguna de las causas previstas legal o conven-

¹⁵ Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

¹⁶ Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

¹⁷ STS de 17 de marzo de 2020 (Rº. 193/2018).

¹⁸ Rº.141/2018.

cionalmente queda liberada de la obligación de la prestación laboral, pero mantiene el derecho a la retribución”.

Precisamente, en atención a su carácter transitorio y configuración como derecho retribuido, el denominado permiso parental no constituye propiamente un permiso objeto de análisis en este contexto. Pese a la denominación empleada por el legislador, su naturaleza jurídica no se corresponde con la de una licencia, sino con la de una auténtica suspensión del contrato de trabajo, tal como se desprende de su ubicación en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Puede defenderse, en consecuencia, que el denominado permiso parental, al igual que el permiso por nacimiento y cuidado del menor, reviste un carácter impropio, al no ajustarse plenamente a la categoría conceptual que su *nomen iuris* parece sugerir.

Efectuado este inciso, y retomando el hilo argumental, centrado en la delimitación de los permisos laborales, conviene traer a colación la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 4 de junio de 2020 (asunto C-588/18). Dicha resolución aborda una cuestión particularmente controvertida, que es la relativa a la determinación de las fechas de disfrute de las licencias retribuidas cuando el derecho a las mismas surge durante el período de descanso. Y lo hizo afirmando que el disfrute de los permisos retribuidos¹⁹ está sujeto a dos requisitos acumulativos: el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en la norma y el hecho de que las necesidades u obligaciones que justifican su concesión acaezcan durante un período de trabajo²⁰. De ahí que la ausencia del trabajo debida a permisos sólo se encuentra justificada cuando existe una auténtica obligación de trabajar, no en los períodos de vacaciones o suspensión del contrato, en los que la obligación de acudir al puesto de trabajo es inexistente. Por tanto, no puede dejarse su disfrute para un momento posterior en el que se hubiera reanudado la prestación laboral²¹. Del mismo modo, es preciso subrayar que todos los permisos (salvo el de matrimonio) se deben disfrutar en días hábiles para el trabajador²².

En definitiva, la finalidad de los permisos laborales no reside simplemente en conceder un descanso a la persona trabajadora, sino en liberarla de la obligación de acudir al puesto de trabajo sin que ello suponga pérdida de retribución, por motivos diversos. Entre estos, destaca especialmente el permiso que será objeto de análisis, es decir, el que persigue facilitar de manera efectiva la conciliación de la vida familiar y profesional, garantizando que las responsabilidades laborales y familiares puedan asumirse de forma compatible y equilibrada.

¹⁹ Concretamente hacía alusión al permiso parental.

²⁰ “En la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, los permisos retribuidos contemplados en las disposiciones controvertidas en los litigios principales están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que los trabajadores no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas...”.

²¹ Como dicta el art. 38.3 en cuanto a la incapacidad temporal y la suspensión laboral (art. 48.5,7y8ET).

²² Así fue resuelto por la SAN de 13 de junio de 2018 (Rº. 91/2018), y confirmado por la STS de 17 de marzo de 2020 (Rº. 192/2018). Igualmente, *vid.* STS de 18 de octubre de 2022 (Rº. 139/2020). Más recientemente, el Tribunal Supremo en su sentencia 14 de noviembre de 2023 (Rº.312/2021) ha afirmado la inexistencia del derecho a disfrutar permisos cuando la relación laboral está suspendida por un ERTE.

En el sentido aludido, los cambios legislativos más relevantes en el precepto objeto de estudio, especialmente con la voluntad de transponer la Directiva 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y profesional, se han proyectado en materia de permisos laborales cuyo objetivo principal es facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional, proporcionando mecanismos que permitan a las personas trabajadoras atender de forma efectiva sus responsabilidades familiares, sin perjuicio de su remuneración²³. Concretamente, la nueva regulación se centra en la ampliación y mejora de permisos ya existentes (como los vinculados al cuidado del lactante, matrimonio, accidente o enfermedad grave de familiares y fallecimiento), así como en la introducción de nuevos permisos retribuidos familiares, como el provocado por fuerza mayor (art. 37.9 ET).

En definitiva, estas modificaciones reflejan un cambio de enfoque en la normativa laboral, que deja de considerar los permisos como concesiones aisladas y los integra como parte esencial del derecho a la conciliación, y, más concretamente, como herramientas de corresponsabilidad.

3. De la “lactancia” al “cuidado del lactante”: necesidad de ajustes para garantizar la efectividad del derecho

Como viene advirtiéndose, el actual derecho al cuidado del lactante, regulado en el artículo 37.4 ET, es el resultado de un proceso de transformación normativa que responde a la progresiva adaptación del ordenamiento laboral a las exigencias sociales de conciliación de la vida familiar y laboral, así como al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (corresponsabilidad).

El proceso de transformación comenzó con la primera regulación del permiso por lactancia, que se produjo con la Ley 13 de marzo de 1900²⁴. A partir de ese momento, las reformas que se han ido sucediendo se han centrado principalmente en tres escenarios diferentes: la finalidad de la norma, la titularidad y la forma de ejercer el derecho²⁵.

En primer término, este derecho ha experimentado una notable evolución en cuanto a su finalidad, porque, pasó de concebirse inicialmente como un instrumento vinculado al amamantamiento²⁶, y posteriormente a la lactancia artificial, para terminar configurándose como un mecanismo orientado al cuidado del lactante, enmarcado en

²³ En realidad, los principales motivos de la modificación del art. 37 ET han encontrado su origen en la necesidad de trasponer las normas comunitarias. Con anterioridad a la Directiva 2019/1158 dos directivas regularon la materia objeto de estudio, a las cuales se hará referencia más adelante: Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES y Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

²⁴ *Vid.* Nota a pie de página n.1

²⁵ RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E., *La conciliación de la vida familiar y laboral...* op.cit. p. 124.

²⁶ La Ley 16/1976 de 8 de abril, Ley de Relaciones Laborales, sustituyó el término amamantamiento por el de lactancia, y, por otra parte, se fijó un período de nueve meses limitativo del derecho.

la lógica de corresponsabilidad de la vida familiar y profesional²⁷. En segundo lugar, respecto a la titularidad del derecho, corresponde a las personas trabajadoras, con independencia del sexo²⁸, si bien, en un inicio, se exigía que ambos progenitores desarrollasen una actividad laboral. En la actualidad, se considera como un derecho individual e intransferible, lo que permite su ejercicio con independencia de la existencia de otro progenitor, así como de las circunstancias del menor (ya sea hijo o hija por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción).

En tercer y último lugar, en lo que atañe a la modalidad de ejercicio de este derecho, desde la entrada en vigor de la LOIMH, y siempre de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo individual, se reconoce a la persona trabajadora la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Esta regulación marcó un punto de inflexión al reforzar la corresponsabilidad parental en el ejercicio de estos derechos²⁹. Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo permitió que, cuando ambos progenitores, adoptantes, o guardadores ejercieran el derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute se pudiera ampliar hasta los doce meses si ambos progenitores lo disfrutan simultáneamente³⁰. Eso sí, desde el noveno mes implica reducción proporcional del salario³¹. Y, finalmente, con el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo se permite que ambos progenitores puedan acumular el permiso en jornadas completas sin necesidad de la habilitación convencional. Con esta nueva regulación se logra avanzar de forma efectiva en la seguridad jurídica y en la igualdad de forma efectiva dejando atrás una redacción impropia de las nuevas relaciones laborales y garantizando, al mismo tiempo, una homogénea aplicación del permiso con independencia del convenio colectivo aplicable.

²⁷ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades, fue el encargado del cambio conceptual de gran relevancia: el paso de “permiso de lactancia” a “derecho al cuidado del lactante”. Cambio que respondía a la necesidad de desvincular el derecho del hecho biológico de la lactancia materna, para configurarlo como un mecanismo general de conciliación y cuidado del menor.

²⁸ La Ley 3/1989, de 3 de marzo permitió que la carga familiar pudiese repartirse entre ambos cónyuges en el supuesto de que los dos trabajasen: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen”. Igualmente resultó relevante a estos efectos la STJUE de 30 de septiembre de 2010(asunto C-104/09, Roca Álvarez, de 30 de septiembre de 2010) donde se reconoce que limitar el permiso únicamente a las madres cuando también trabajan los padres constituye discriminación por razón de sexo.

²⁹ La STS de 15 de diciembre de 2021 (Rº. 173/2019), en línea con lo estipulado en la LOIMH afirmó que, a falta de previsión convencional, no cabe imponer a la empresa la acumulación de jornadas.

³⁰ Así lo confirmó la STS de 23 de marzo de 2022 (Rº. 145/2020).

³¹ Para compensar esta situación, el legislador creó una prestación de seguridad social denominada “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”. Si bien, dejando atrás la dirección de la corresponsabilidad, dicha prestación únicamente se puede disfrutar por uno de los progenitores, adoptantes o guardadores. La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo (arts. 183 a 185 LGSS). Bien, podría haberse extendido el derecho a percibirla a ambos progenitores, en aras de la corresponsabilidad, el legislador lo limitó a favor de uno de ellos.

En definitiva, la norma refleja el tránsito desde un derecho concebido con una mirada maternal y asistencial hacia un derecho corresponsable. Si bien, la norma precisa de la intervención jurisprudencial y la regulación a través de la negociación colectiva para perfilar las diferentes modalidades de ejercicio, los días de acumulación o los requisitos formales para garantizar así su efectividad práctica.

3.1. Interpretación jurisprudencial. En especial, cómo calcular la acumulación de jornadas por lactancia de las personas trabajadoras a tiempo parcial

La jurisprudencia ha desempeñado el papel de perfilar y dotar de eficacia práctica al derecho objeto de estudio. En este sentido, el Tribunal Supremo se ha pronunciado, principalmente, sobre el cómputo, requisitos formales y compatibilidad con otros derechos de conciliación³². No obstante, el protagonismo aparece, como era de esperar, con la acumulación de jornadas sin necesidad de habilitación convencional, y más concretamente, en su cálculo en el supuesto del contrato a tiempo parcial.

A estos efectos, la STS de 19 de abril de 2018³³ aclaró que la acumulación en jornadas completas debe obtenerse acudiendo a la hora de ausencia del puesto de trabajo a que se refiere el primer párrafo del art. 37.4 ET, que no a la media hora de reducción de jornada que contempla como alternativa el párrafo segundo de ese mismo precepto. Realizada esta aclaración, unos años más tarde, también el Tribunal Supremo ofreció una correcta interpretación del precepto en cuanto a la forma de acumular las jornadas en los supuestos de las personas trabajadoras que, con un contrato a tiempo parcial, solicitan el permiso objeto de análisis.

Más concretamente, a estos efectos, se hace preciso recordar que el art. 12. 4 d) ET dispone que “Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta,

Por otro lado, es preciso citar la STSJ País Vasco de 12 de abril de 2022 (Rº. 265/2022), donde se reconoció la prestación aludida a las familias monoparentales.

³² Sirvan como ejemplo las siguientes sentencias: el Tribunal supremo interpretó en la sentencia de 19 de abril de 2018 (Rº. 1286/2016) que cuando el convenio establezca el derecho a la acumulación en jornadas completas sin concretar la forma de articulación, la acumulación debe referirse a la hora de ausencia y no a la media hora de reducción de la jornada; la STS de 10 de marzo de 2020 (Rº.221/2018) consideró que el derecho al disfrute del permiso por lactancia de forma acumulada por parte de los trabajadores varones hasta que la hija o hijo tengan un año de edad, “se calcula en relación al periodo que transcurra desde el final del permiso de paternidad y hasta que la hija o hijo tenga un año de edad, aunque la madre tenga suspendido el contrato por maternidad”, “o aunque la madre del menor no desempeñe actividad laboral” (STS de 11 de julio de 2023 ,Rº.3532/2019) y en STS de 22 de febrero de 2024 (Rº. 322/2021) se afirmó la compatibilidad del permiso para cuidado del lactante acumulado con la excedencia porque, arguye el Alto Tribunal, está precisamente pensado para prolongar el cuidado del bebé y “estarían impidiendo ese ejercicio de este derecho a la lactancia acumulada si después esa madre o ese padre decidiera acogerse a otro permiso distinto, como es el de una excedencia”.

³³ Rº. 1286/2016 (ya citada).

entre mujeres y hombres”³⁴. Esta es la esencial premisa a la que se ajusta el Tribunal Supremo en la resolución del asunto. Ciertamente, en su sentencia de 21 de noviembre de 2023³⁵, el Alto Tribunal arguyó que, cuando el convenio colectivo de aplicación no regula la materia objeto de estudio, “si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, su acumulación en días completos de trabajo debe necesariamente sujetarse a ese mismo parámetro cuantitativo, de tal forma que bajo esa modalidad de ejercicio del permiso acaben finalmente disponiendo del mismo número total de horas que les hubiere correspondido de haberlo disfrutado diariamente”. Por tanto, si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, debe dividirse el número total de días laborables que restan hasta la fecha en que el menor alcance el límite de edad establecido, entre las horas de trabajo correspondientes a la jornada de la persona trabajadora. Se termina advirtiendo en la sentencia aludida que “esto explica lo extraño que pudiere resultar, solo en apariencia, el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial vayan a disponer de un mayor número de jornadas de trabajo acumuladas que los que prestan servicio a tiempo completo. Un efecto engañoso, si se repara en la circunstancia de que todos ellos disfrutarán, finalmente, de las mismas horas de permiso”. En efecto, con esta técnica las personas trabajadoras a tiempo parcial pueden disponer de un mayor número de jornadas de trabajo acumuladas que los trabajadores a tiempo completo, pero acabarán disfrutando de igual número de horas de permiso.

Ahora bien, recientemente, el Tribunal Supremo (Sala Contencioso-Administrativa), en su sentencia de 20 de mayo de 2025³⁶, se ha pronunciado en sentido diferente. Ha interpretado el art. 48.f) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en adelante) entendiendo que la acumulación de jornada debe realizarse, no en base a las horas de trabajo efectivo, sino en base a una hora diaria con independencia de la jornada contratada. En dicha resolución el Alto Tribunal afirma que no es discriminatorio que la opción del disfrute del permiso de lactancia mediante días acumulados se acuerde en términos comunes para todos los empleados públicos sea cual sea su jornada³⁷. Aplicando esta teoría, el Tribunal Supremo estimó correcto que la Administración autonómica utilizara una vara de medir común a todas las personas trabajadoras consistente en calcular las 172 horas totales de permiso por lactancia, una por día laborable entre el fin del permiso por nacimiento y los 12 meses del menor, y dividirlas por 7,5 horas (jornada completa), lo que supone un total de 23 días retribuidos acumulables para todas las personas trabajadoras. De esta forma, se deja de perfil la anterior teoría conforme a la cual, la división de esas 172 horas se haría entre las 4 horas en que consiste la jornada y daría como resultado 43 días acumulados, y no 23, a favor del colectivo a tiempo parcial o con jornada reducida. Por tanto, atendiendo a esta interpretación, el permiso para cuidar al

³⁴ En trasposición de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en el Anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.

³⁵ R. 7255/2022.

³⁶ R.º 7255/2022.

³⁷ De todas formas, personalmente considero que este interrogante no debería haberse planteado porque a una persona trabajadora a tiempo parcial en la Administración (como es el caso), no se le aplicaría el derecho reconocido el EBEP, sino que debería haber disfrutado de la misma teoría establecida por la Sala Social.

lactante debe garantizarse en horas, siendo su traducción a días comunes para todas las personas empleadas. Esta situación nos obliga a tener en cuenta la teoría de la Sala de lo Contencioso Administrativo, que realiza una aplicación pragmática para los funcionarios, evitando cualquier indicio que pueda interpretarse como una aceptación de una forma de discriminación inversa.

No obstante, siguiendo los dictados del TJUE³⁸, los trabajadores a tiempo parcial, incluidos los funcionarios, especialmente, en la modalidad vertical (trabajan muchas horas concentradas en pocos días), que en su mayoría son mujeres, deberían disfrutar de la teoría de la Sala Social, más correcta en el ámbito tuitivo laboral, porque no resulta irrelevante la multitud de ocasiones en las que la duración inferior del contrato a tiempo parcial ha servido para justificar una reducción de derechos en proporción a la jornada de trabajo establecida, provocando situaciones que deberían evitarse con la finalidad de no vulnerar los principios de igualdad y no discriminación.

En definitiva, podría concluirse que la Sala Social busca garantizar el derecho de las personas trabajadoras a tiempo parcial a no ser discriminadas, y en la Contencioso-Administrativa evitar la discriminación inversa a favor del mismo colectivo³⁹.

3.2. La negociación colectiva en el desarrollo del derecho: ampliación de la duración más allá del mínimo legal y alguna mínima garantía adicional

Es preciso comenzar este apartado advirtiendo, y haciendo extensiva dicha advertencia, al resto de permisos objeto de estudio, que nos encontramos ante una materia de derecho necesario mínimo y, por tanto, el Estado debe de ser el sujeto protagonista mediante la elaboración de su régimen jurídico, de forma que el papel otorgado al convenio colectivo es secundario como fuente de regulación, si bien esta afirmación no se traduce en que la negociación colectiva no pueda, y deba, regular la materia de forma que se mejore y perfile la legislación, porque los convenios colectivos constituyen herramientas relevantes para que puedan cubrirse las lagunas legales y “delimitarse los términos de ejercicio de un derecho que incide, por una parte, directamente sobre el sistema de organización de las condiciones de trabajo y sobre la forma en la que el principio de igualdad y no discriminación en su vertiente de superación de los roles y estereotipos de género se aplica a la relación de trabajo”⁴⁰

Proyectando esta afirmación a los permisos objeto de estudio, la regulación convencional resulta aún susceptible de perfeccionamiento, no obstante, los datos disponibles muestran que la actuación de la autonomía colectiva en este ámbito es más intensa

³⁸ *Vid.* la STJUE de 9 de noviembre de 2017(asunto C-98/15).

³⁹ MARTÍNEZ MOYA, Juan, “Permiso de lactancia y empleo público a tiempo parcial: cómo calcular los días de acumulación. Jurisprudencias social y contencioso-administrativa: dos enfoques sobre la misma cuestión”, *Revista de Jurisprudencia laboral*, n.6, 2025, p.8.

⁴⁰ NIETO ROJAS, Patricia, *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier, 2025, p. 68. Si bien la autora formula dicha afirmación en relación con el permiso parental y la adaptación de jornada, resulta posible extender su alcance a los permisos que constituyen objeto del presente estudio.

que en los supuestos de adaptación y reducción de jornada, y en el ámbito empresarial mayor que en el supraempresarial. En el análisis de los convenios firmados durante 2024 y registrados hasta junio de 2025 se observa una presencia desigual de cláusulas relacionadas con la conciliación laboral⁴¹. Concretamente, en el ámbito supraempresarial, únicamente el 30,31 % de los convenios incluyen disposiciones sobre reducción de jornada y el 35,31 % sobre adaptación de jornada. Estos porcentajes contrastan con la mayor frecuencia de cláusulas vinculadas a permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que amplían la legislación vigente (60 %)⁴² y a la acumulación de la lactancia en jornadas completas (64,69 %)⁴³. Por su parte, en el ámbito estrictamente empresarial los porcentajes alcanzan el 33,24 % y el 37,44 % en materia de reducción y adaptación de jornada, respectivamente, mientras que un 63,77 % y un 55,74 % de los convenios contemplan cláusulas relativas a permisos retribuidos⁴⁴ por causas familiares o personales y a la acumulación de la lactancia en jornadas completas⁴⁵.

En definitiva, aunque el grado de intervención de la negociación colectiva resulta susceptible de mejora, puede cumplir una función relevante, por una parte, mejorando la regulación legal, ya sea mediante la ampliación de la duración de los permisos, la extensión de las situaciones contempladas o la incorporación de nuevos supuestos⁴⁶. Y, por otra, matizando o complementando la ley a los efectos de aumentar la seguridad jurídica de las partes. Partiendo de esta premisa, en la práctica, la autonomía colectiva que ha regulado la materia, sin limitarse a redactar el precepto legal, se ha centrado en fijar fórmulas flexibles que se traducen en mejoras respecto del mínimo legal y regulación de requisitos formales, si bien, con escasas garantías adicionales.

Empezando el análisis por el permiso del cuidado del lactante, la negociación colectiva adquiere el protagonismo en la determinación o cuantificación de los días acordados de acumulación⁴⁷. Del mismo modo, se advierte, en general, que los convenios colectivos se decantan por exigir su disfrute de forma inmediata a la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. Dichos días, que también, mayoritariamente, son

⁴¹ https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm.

⁴² En valores absolutos supone la implicación de 192 convenios y un número de 1.917.870 personas trabajadoras afectadas por las cláusulas.

⁴³ 207 convenios colectivos contienen cláusulas sobre acumulación de lactancia en jornadas completas y afectan a 2.642.173 personas trabajadoras.

⁴⁴ Este porcentaje se concreta en 683 convenios colectivos que regulan la materia, frente a los 192 de ámbito superior a la empresa. En cuanto a personas trabajadoras, la diferencia cuantitativa es inversa, porque la cifra de 192.965 se incrementa hasta 1.917.870 en el ámbito supraempresarial.

⁴⁵ El porcentaje equivale a un total de 597 convenios (frente a los 207 de ámbito superior a la empresa) y 183.561 personas trabajadoras afectadas por ellos (la cifra aumenta hasta 2.642.173 en el ámbito supraempresarial).

⁴⁶ NORES TORRES, Luis E., “Descanso semanal, fiestas y permisos” en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (dir. CRUZ VILLALÓN, Jesús y otros), Lex Nova, 4^a edición, 2016, pp. 470-471.

⁴⁷ Como se ha advertido, mayor en el ámbito supraempresarial que en el empresarial: un 64,69% frente a un 55,74%.

naturales⁴⁸ y deben disfrutarse de forma ininterrumpida, oscilan entre los 15 días⁴⁹, los 17⁵⁰ y los 35 días de acumulación recogidos en el convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones SA⁵¹. Entre un convenio y otro se encuentran los 27 días naturales que recoge el convenio colectivo de Unidad Editorial, SA, los 20⁵², y los 18 días reconocidos en el convenio colectivo de Airlines, SA⁵³ donde es preciso señalar lo siguiente: “en defecto de solicitud expresa del Tripulante, el permiso se disfruta de forma acumulada”.

Se destaca, en definitiva, el aumento y la notable diferencia de días de permiso dependiendo de la empresa y del sector. A estos efectos conviene recordar que, aplicando los argumentos recogidos en la aludida STS de 21 de noviembre de 2023, los días de permiso de lactancia acumulados para la persona trabajadora con jornada de 8 horas al día, serían 14,13 días. Y partiendo de este razonamiento jurisprudencial, resulta pertinente poner en valor el papel de la negociación colectiva porque en los convenios analizados se aprecia una efectiva puesta en práctica de la medida de conciliación. Desde una perspectiva cualitativa, se observa una mejora respecto de la regulación legal, al ampliarse de manera significativa la duración del permiso, no obstante, debe subrayarse la notable disparidad existente entre sectores y empresas, con oscilaciones que van desde los 15 hasta los 35 días, lo que evidencia, tanto la voluntad de las partes de facilitar el ejercicio del derecho por quienes asumen el cuidado del lactante, como la falta de homogeneidad en su reconocimiento. Desde un punto de vista cuantitativo, también se advierte una contribución notable de la negociación colectiva porque las cláusulas reguladoras de la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas constituyen, en la actualidad, las más desarrolladas y reguladas dentro del conjunto de medidas de conciliación.

Ahora bien, para finalizar el apartado es preciso destacar la cláusula que recoge la posibilidad de cambiar los días de permiso acumulados por una ayuda económica: “los 21 días naturales reconocidos como acumulación, pueden sustituirse por un ayuda por maternidad de 330 euros en único pago abonable en la nómina del mes en el que el/la trabajador/a comunique su opción”⁵⁴. Personalmente considero *contra legem* el precepto citado porque si los permisos para conciliar vida laboral y personal tienen como finalidad específica facilitar la conciliación, no están concebidos como un “beneficio económico intercambiable”, sino como un derecho vinculado, únicamente, a necesidades familiares que escapa a cualquier compensación económica, tal y como ocurre con las vacaciones, aunque la finalidad de ambas instituciones sea diferente.

⁴⁸ Alguna excepción existe, como ocurre con el convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 25.6.2024), en el que “el permiso por acumulación de lactancia será de 12 días laborables consecutivos”.

⁴⁹ Estos días aumentarán hasta veintidós días naturales en el supuesto de parto múltiple en el convenio colectivo de Avatel Telecom SA (BOE 6.4.2024). La misma duración del permiso se encuentra en el art. 42 del convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (BOE 21.5.2024), en el que, además, se exige que los días sean completos.

⁵⁰ III Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE 27.12.2024).

⁵¹ BOE 19.06.2024.

⁵² XII Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE 29.1.2025).

⁵³ BOE 10.02.2024.

⁵⁴ Convenio colectivo del grupo Cashdiplo (Cashdiplo, SLU, y Diplo Arenas, SLU, (BOE 29.1.2025).

En cuanto a la forma de solicitud de la acumulación, sirva como ejemplo el II convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa⁵⁵, en el que se exige la comunicación por escrito con una antelación de 30 días a la fecha de su disfrute y el convenio colectivo de Avatel Telecom, SA (BOE 6.4.2024)⁵⁶, en el que el tiempo se reduce a la mitad, es decir, a 15 días⁵⁷.

Como garantía adicional, el citado convenio colectivo de Unidad Editorial, SA advierte que se puede solicitar el disfrute de las vacaciones ya devengadas, pero no disfrutadas a continuación del periodo de lactancia acumulada. De igual forma, el convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones SA concede a las personas trabajadoras disfrutar de 35 días naturales hasta que el menor cumpla doce meses.

4. Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho: acomodo a las nuevas realidades familiares

Desde la entrada en vigor del Estatuto de los trabajadores la regulación del permiso por matrimonio se ha mantenido estable, mientras que la negociación colectiva ha ido perfilando su aplicación, ampliando los días de permiso y, en algunos casos, extendiéndolo a parejas de hecho, adelantándose a la ley. Por otra parte, la jurisprudencia también ha contribuido a definir su alcance, especialmente en relación con las nuevas formas familiares, al igual que lo ha hecho la doctrina científica⁵⁸. Esta demanda social sostenida en el tiempo ha tenido, finalmente, respuesta legislativa con la nueva redacción del art. 37.3.a) del ET llevada a cabo por el RDL 5/2023, a partir de cuya entrada en vigor se permite a la persona trabajadora ausentarse del trabajo durante 15 días con motivo de la celebración del matrimonio, haciéndose extensivo a las parejas de hecho⁵⁹. Ahora bien, como se verá acto seguido, la jurisprudencia y la negociación colectiva, continúan siendo un instrumento necesario para perfeccionar su alcance y así contribuir a la efectiva conciliación de la vida familiar y profesional.

Por lo que respecta a la doctrina jurisprudencial y judicial, se ha pronunciado sobre el interrogante acerca de la posibilidad de disfrutar el permiso cuando la persona trabajadora, primero se registra como pareja de hecho, y luego contrae matrimonio con la misma persona. Pues bien, aunque se trate de dos diferentes actos, siendo los mismos

⁵⁵ BOE 28.02.204.

⁵⁶ Igual plazo se regula en el convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 25.6.2024).

⁵⁷ VIII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU (BOE 29.1.2025).

⁵⁸ Vid. BLASCO JOVER, Carolina, “La necesidad de adaptar ciertos derechos personales y familiares a parejas de hecho y núcleos monoparentales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Madrid, 2020, pp.109-148. Compartiendo la misma teoría, MARTÍN JIMÉNEZ, Rocío, “La reordenación de los permisos retribuidos”, en *La reordenación del tiempo de trabajo*, volumen I, (coord. MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo, MARÍN MORAL, Isabel; SEMPERE NAVARRO, Antonio V.), BOE, 2022, p.369.

⁵⁹ Se trae a colación el convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba), (BOE 5.3.2025) porque, ajeno a la nueva redacción del art. 37 ET, aumenta la duración del permiso (20 días), pero lo limita a los matrimonios religiosos y civiles.

sujetos, de forma coherente la STSJ de Castilla y León de 11 de junio de 2015⁶⁰, a propósito del reconocimiento de este permiso regulado a través de la negociación colectiva, afirma que en caso de diferentes uniones de hecho o de matrimonios, y siempre que coincidan los mismos integrantes de la pareja, únicamente se causa un derecho⁶¹. El razonamiento utilizado es compartido, pues la situación descrita “no sólo se aparta de la finalidad de la norma, haciendo una interpretación sistemática del precepto legal; sino que representaría un riesgo de fraude, pues habría de cargar el empleador con la obligación salarial de quien con cierta asiduidad abandona su trabajo aduciendo la celebración de una nueva unión matrimonial”.

Podría, por tanto, concluirse que, si no media una ruptura y manteniéndose los mismos miembros, se entiende que el permiso ya ha sido consumido, sin dar derecho a otro nuevo la celebración de otra nueva forma de unión.

El Tribunal Supremo ha despejado otra cuestión no resuelta por el legislador, afirmando que el disfrute de los permisos retribuidos, cuando el hecho causante coincide en festivo para el trabajador, se inicia el primer día laborable siguiente. Y, tratándose del permiso por matrimonio, cuando la celebración tiene lugar en festivo, el *dies a quo* se inicia el primer día laborable siguiente al de la ceremonia⁶².

La negociación colectiva, por su parte, también se ha hecho eco de la doctrina jurisprudencial y así lo recoge expresamente en un número razonable de nuevos convenios⁶³. Del mismo modo, y en el ámbito de ejercicio de mejora que ya hemos comentado, como se verá acto seguido, la autonomía colectiva, principalmente, por

⁶⁰ Rº.262/2015. En igual dirección, STSJ Cataluña de 7 de mayo de 2018 (Rº.13090/2018) y STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 13 de octubre de 2020 (Rº. 149/2020): “La licencia por matrimonio que se pide ahora lo es por haberse casado con esa misma pareja de hecho, sin que conste que en el tiempo intermedio se haya producido una ruptura de la pareja”.

⁶¹ Así se refleja de forma expresa en determinados convenios colectivos, sirvan como ejemplo el de Mercadona, SA (BOE 28.2.2024); II convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28.2.2024), art. 56; convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SLU (BOE 27.2.2024), art. 46; convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA (Petronor) (BOE 6.4.20224) y convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE 6.6.2024). También en el IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 3.3.32025).

⁶² Como bien advierte SEMPERE NAVARRO, Antonio V, en la STS de 18 de octubre de 2022 (Rº.139/2020), reiterando la doctrina consolidada, la fecha del matrimonio está incluida en los quince días que concede la ley o el convenio “salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable” (STS de 12 de mayo 2009, Rº.4/2008). Así se precisó, igualmente, en la STS de 17 de marzo de 2020 (Rº. 193/2018),en la que, realizando una interpretación del convenio para ETTs, se afirmó que “es obvio que si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince días, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de diecisés días de permiso”; pero, por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a dicha celebración. El Alto Tribunal también se había pronunciado con anterioridad en dos sentencias (SSTS 11 y 17 de marzo 2020, Rº. 192/2018; y Rº. 193/2018), entendió que el *dies a quo* para el cómputo de los permisos cuando el hecho causante coincide en festivo para el trabajador debe ser el primer día laborable siguiente, arguyendo que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues «en día festivo no hace falta». También la AN se pronunció en los mismos términos en su sentencia de 7 de julio de 2020 (Rº.113/2018).

⁶³ Sirva como ejemplo el art. 49 del V convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce: “Cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediato” (BOE 25.12.2023).

una parte, aumenta el número de días de permiso y, por otra, concede un permiso especial por matrimonio de otros familiares de la persona trabajadora. No obstante, debe destacarse que, en aras de facilitar la flexibilidad, algún convenio ofrece la posibilidad de fraccionar y elegir los días de permiso. Así ocurre en el IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU⁶⁴, donde se recoge de forma literal la posibilidad de disfrutar el permiso “dentro del plazo máximo de dos meses a contar a partir de siete días antes de contraer matrimonio y se podrá fraccionar en dos períodos”.

Comenzando el análisis de los convenios colectivos, en primer lugar, en cuanto al aumento de días de permiso, dicha ampliación oscila entre los 16 días naturales⁶⁵, pasando por los 18⁶⁶, o los 20 días naturales⁶⁷. En segundo lugar, por lo que respecta al permiso por matrimonio de otros familiares, en cuanto a su duración, varía entre un día laborable⁶⁸, dos días⁶⁹ o la ampliación a dos días más si hay desplazamiento⁷⁰. Y, en cuanto a los familiares que generan el derecho, la negociación colectiva suele abarcar desde “hijos”⁷¹, “el segundo grado por consanguinidad”⁷², “padres y madres, padres y madres políticos, hijos/as, hermanos/as, hermanas/políticos, nietos/as, abuelos/as”⁷³.

Finalmente, es preciso traer a colación otras mejoras reconocidas en la negociación colectiva, como pueden ser las siguientes: la expresa acumulación del permiso al período vacacional anual, con el único requisito formal de solicitarlo con una antelación mínima de un mes⁷⁴; la ampliación del permiso de 15 días naturales a las parejas que prueben tener hijos comunes⁷⁵; una prórroga a instancia de la persona trabajadora en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la Empresa en la retribución⁷⁶; un permiso por divorcio o separación, licencia de 2 días hábiles⁷⁷; un premio a la antigüedad, haciéndose extensibles los 15 días naturales “a cinco días naturales más en el supuesto de personal de

⁶⁴ BOE 3.3.2025.

⁶⁵ Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL (BOE 1.6.2024); III convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, SL (BOE 19.6.2024).

⁶⁶ Convenio colectivo de Otis Mobility, SA BOE 5.2.2024. Igual duración en el convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables, sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE 3.5.2024); convenio colectivo de TK Elevadores España, SLLU, para Madrid y Valencia (2024-207) (BOE 20.5.2024); III convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (BOE 21.5.2024) y convenio colectivo de SSE Renewables Spain (BOE 22.1.2025).

⁶⁷ Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE 7.6.2024).

⁶⁸ Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 5.2.2024).

⁶⁹ Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas) (BOE 22.2.2024).

⁷⁰ VIII convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28.2.2024).

⁷¹ Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL (BOE 23.4.2024); convenio colectivo franja para el colectivo de tracción de Captrain España, SAU (BOE 23.4.2024).

⁷² Convenio colectivo de Mercadona, SA (BOE 28.2.2024).

⁷³ Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 5.2.2024).

⁷⁴ II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE 30.3.2024).

⁷⁵ Convenio colectivo de Mahou SA (BOE 18.4.2024). Añade el art. 33 que “será necesario el transcurso mínimo de ods años para el disfrute de una nueva licencia”.

⁷⁶ Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL (BOE 3.5.2024).

⁷⁷ Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia (2024-2027) (BOE 20.5.2024).

plantilla con una antigüedad en la empresa superior a un año”⁷⁸; incluso, la posibilidad de concatenar las vacaciones personales de la persona trabajadora⁷⁹.

5. Permisos laborales por situaciones de salud críticas: novedades legislativas e intervención jurisprudencial y convencional

El mismo art. 37 del ET, procedente de la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, en su apartado 3.b) recoge literalmente que la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el siguiente motivo: “accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”. El periodo de duración es de cinco días, y los sujetos causantes: el “cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad 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”. En definitiva, el “objetivo perseguido por la norma no es que el trabajador se haga cargo de su familiar durante todo el proceso de su enfermedad y posterior recuperación, sino permitirle que, aunque sea durante un periodo de tiempo breve, pueda acompañarle en ese trance”⁸⁰.

El disfrute de este permiso de cinco días, en su nueva redacción introducida por el RDL 5/2023 plantea, como se verá acto seguido de forma sucinta, no pocas dudas interpretativas. La jurisprudencia y la negociación colectiva, una vez más, han desempeñado un papel esencial en la delimitación de su alcance como se verá, sin ánimo de exhaustividad, en las siguientes líneas

5.1. La extensión temporal de los permisos

El RDL 5/2023 amplió, con el objetivo de transponer la única regla mínima recogida en art. 6 de la Directiva 2019/1158⁸¹, el tiempo de disfrute del permiso retribuido por la causa apuntada, pasando de dos a cinco días. La normativa sigue sin aclarar si el permiso debe disfrutarse de forma continuada o puede fraccionarse. No obstante, al no exigirse su uso seguido ni prohibirse el disfrute de forma discontinua, puede interpretarse que la segunda opción es la acertada porque, atendiendo al espíritu de la norma, favorece la corresponsabilidad familiar⁸².

⁷⁸ Convenio colectivo de Herz de España, SL (BOE 14.3.2024).

⁷⁹ Convenio colectivo de SSE Renewables Spain (BOE 22.1.2025).

⁸⁰ SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen, *Los permisos retribuidos del trabajador*, Aranzadi, 1999, p. 84.

⁸¹ Permiso novedoso en el contexto europeo.

⁸² GARCÍA TESTAL, Elena “Permisos y conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral” en Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024 (coord. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes), tirant lo blanch, Valencia, 2024, pp. 96-97.

Con esta modificación legal han emergido otros diversos interrogantes, entre los que se encuentra el referente a la situación en la que quedaban las regulaciones convencionales que con anterioridad a la norma fijaban un permiso menos beneficioso para la persona trabajadora. La sentencia del TSJ Asturias 23 de abril 2024⁸³ solventó la cuestión aludiendo al principio de jerarquía normativa, y, por tanto, obligando al convenio colectivo a respetar a la ley. Del mismo modo, los distintos tribunales también se han pronunciado aclarando que los cinco días no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada (STSJ Cataluña, de 6 de junio 2024)⁸⁴.

Pero la intervención de los tribunales no termina aquí, la Audiencia Nacional, en sentencia de 24 de julio 2024⁸⁵, ha dictaminado que el alta hospitalaria no justifica *per se* la extinción del permiso si va seguida de un reposo domiciliario recomendado por los facultativos. Es decir, como ya advirtió la STS, de 21 de septiembre de 2010⁸⁶ “la causa que da razón de ser al permiso retribuido debe ser entendida en sentido expansivo y flexible, de forma que su prolongación no se ciñe única y exclusivamente a la estricta hospitalización”. Resolución acertada, porque bajo una interpretación restrictiva de la norma, el escenario supondría una vulneración tanto del principio de igualdad de trato como de la finalidad protectora del precepto.

Partiendo de esta premisa, los tribunales han enfrentado la cuestión formal referente a si, para que las personas trabajadoras tengan derecho a disfrutar del permiso en su duración máxima, es suficiente con la acreditación de la existencia inicial del hecho causante o, por el contrario, es preciso justificar su persistencia. En la sentencia del TSJ Cataluña, de 6 de junio 2024⁸⁷ se afirma que el tiempo de prolongación del permiso ex art. 37.3, b) ET debe interpretarse de forma flexible, y es suficiente con una acreditación *ex post* de la concurrencia de causa durante los días en que se ha disfrutado de dicho permiso laboral (especialmente cuando, hoy en día, el alta hospitalaria no siempre es sinónimo de plena restitución de la persona afectada y, por consiguiente, puede seguir siendo precisa la asistencia de una tercera persona). Más recientemente, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 12 de marzo de 2025⁸⁸ matiza que el certificado de hospitalización es el documento válido para la acreditación objeto de estudio, siempre que prescriba la necesidad del reposo domiciliario. Sería la fórmula para justificar la continuidad del permiso.

A mayor abundamiento, y en la dirección apuntada, se hace necesario traer a colación la sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2025⁸⁹, en la que, aludiendo a los arts. 3 del Código Civil y 4 LOIMH, se afirma la necesidad de interpretar la norma desde una perspectiva de género, debido a que el permiso objeto de estudio tiene mayor incidencia en el ámbito de la conciliación y, por tanto, se ejerce

⁸³ Rº.11/2024.

⁸⁴ Rº.15/2024.

⁸⁵ Rº.157/2024.

⁸⁶ Rº. 84/2009.

⁸⁷ Rº.15/2024.

⁸⁸ Rº.5/2023.

⁸⁹ Rº.2024.

mayoritariamente por mujeres. Consecuentemente, la Audiencia Nacional considera, en la misma línea apuntada, que la concesión del permiso no queda extinguida automáticamente por el alta hospitalaria si persiste la indicación médica de reposo domiciliario⁹⁰. Recientemente, en el mismo sentido, se pronunció el Tribunal Supremo en su sentencia de 6 de mayo de 2025,⁹¹en la que vuelve a defender que el alta hospitalaria no finaliza el permiso, pero el alta médica sí que lo extingue, aunque no haya finalizado el plazo de cinco días. Como conclusión, este permiso es un derecho mínimo necesario y los cinco días se pueden disfrutar una vez concluido el alta hospitalaria siempre que el familiar no esté curado ,porque, como advierte la sentencia aludida “lo que no es admisible es que el familiar esté curado, incluso reincorporado al trabajo, y mientras tanto el trabajador continúe disfrutando de un permiso carente de justificación”, por ese motivo la doctrina judicial y jurisprudencial, como se ha señalado, exigen la acreditación de la concurrencia de la causa, y una vía adecuada sería el certificado de hospitalización. Hasta aquí podría resumirse que los diferentes tribunales han llegado a la conclusión de que estamos ante un permiso de carácter causal, cuyo límite máximo es de cinco días⁹², pero cuya vigencia depende en todo momento de la persistencia de la necesidad acreditada.

Por lo que respecta a la delimitación temporal, la Directiva 2019/1158 establece que “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador.” Ahora bien, el legislador español no ha introducido referencia alguna a dicho límite anual; en consecuencia, al no recogerse de forma expresa tal restricción, ha de entenderse que la misma no se encuentra prevista en nuestro ordenamiento jurídico. Así lo ha entendido la sentencia de la AN de 6 de febrero de 2025⁹³, en la que se afirma que el art. 37.3.b) no impone un límite anual al disfrute del permiso cuando concurran varios hechos causantes. Por tanto, se devengaría el permiso de cinco días para cuidar a cada una de las personas que puedan generar el nacimiento del derecho. Cada sujeto causante, de forma individual, sería motivo suficiente para justificar el nacimiento del permiso correspondiente.

Ahora bien, diferente sería el supuesto en el que la causa es la misma en el mismo sujeto o persona necesitada. En este caso se plantea la duda de si el límite máximo de 5 días se agota, o bien, debe mediar un tiempo mínimo para que el derecho al permiso vuelva a devengarse. A estos efectos sería conveniente diferenciar, por una parte, los supuestos de hospitalización, accidente grave e intervención quirúrgica; y, por otra parte, el

⁹⁰ “La decisión empresarial de conceder el permiso ligado a la situación de hospitalización y no ampliarlo hasta el máximo de 5 días, si hay prescripción de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, no encuentra acomodo legal. Lo pactado en Convenio colectivo no puede afectar a una norma de derecho mínimo necesario, que establece un permiso de 5 días para los supuestos sin hospitalización que precisen reposo domiciliario”.

⁹¹ R.O.104/2025.

⁹² Así lo advierte GARCÍA TESTAL, Elena “Permisos y conciliación ...” op. cit., p. 94: “En el derecho español, la duración de cinco días es una duración máxima por hecho causante, pues como decíamos antes, si la necesidad de cuidado o la hospitalización tiene una duración menor, el permiso será de duración inferior a cinco días. Y, por el contrario, si la necesidad permanece después de transcurrido el período del permiso, éste no se extiende más allá del período establecido”.

⁹³ R.O.104/2025.

de la enfermedad grave. En el primer caso, la sentencia del TS de 23 de abril de 2007(R. 44/2007) ⁹⁴ consideró que cada hospitalización podría generar el disfrute del permiso, con independencia de la dolencia que la provoque. Razonamiento que puede hacerse extensivo a los otros dos casos: accidente grave e intervención quirúrgica. Sin embargo, en el supuesto de la enfermedad grave que se prolonga en el tiempo, en principio no parecería contradecir al art. 37.3.b ET el establecimiento de límites temporales⁹⁵.

5.2. La ampliación de la protección a las parejas de hecho y a los convivientes

Además de una mayor duración del permiso, por otra parte, el RDL 5/2023 amplió el número de sujetos causantes del nacimiento de este derecho. Concretamente, se han extendido a la pareja de hecho y a sus parientes y convivientes. Literalmente, la norma amplía el ámbito subjetivo de la siguiente forma: a la “pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho”. Igualmente: a “cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”.

En cuanto a la novedad que supuso la ampliación a las personas convivientes, debe destacarse que el requisito de convivencia en el mismo domicilio no parece requerir ninguna duración previa, sino basta con la demostración de esta condición en ese momento concreto para que pueda ser efectivo el permiso, siempre y cuando la persona acredite la necesidad de cuidado⁹⁶. Igualmente, es importante destacar que el precepto tampoco regula la forma de certificar la necesidad de dicho cuidado. Por tanto, quizá sería prudente, ante la inexistencia de una forma expresa de acreditación, realizar una interpretación flexible y entender que, por analogía, la causa quedará acreditada cuando la persona conviviente sufra accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, necesiten reposo domiciliario. Con este razonamiento se refuerza la voluntad del legislador, que no es otra que afrontar la diversidad de formas de convivencia y garantizar que la norma sea efectiva siempre que emerja una necesidad de atención, sin importar la existencia, o no, del vínculo. Por este motivo, igualmente,

⁹⁴ Misma resolución en STSJ Aragón 27 de septiembre 2024 (Rº. 742/2024).

⁹⁵ Así lo advirtió la STSJ Madrid de 30 de noviembre de 2016 (Rº.554/2016): “cuando se producen sucesivos ingresos hospitalarios del mismo pariente y por la misma enfermedad, debiendo acudirse en estos casos a los días de libre disposición no retribuidos regulados en el convenio colectivo”.

⁹⁶ A estos efectos, sin embargo, es preciso citar el Convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (BOE 2.7.2025) en el que expresamente se requiere una duración previa de la convivencia y la concurrencia de determinados requisitos: “ se reconocerá a la pareja con convivencia estable, con al menos seis meses anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquella quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de alguno de los siguientes requisitos: a) Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia. b) Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en la correspondiente póliza a que se refiere el artículo 54 del presente convenio colectivo”.

y ante el vacío legal, nada impide considerar que la persona conviviente pueda ser cualquiera con la que se tenga, o no, una relación de afectividad⁹⁷

5.3. Una breve alusión a la negociación colectiva

Siguiendo lo indicado en anteriores apartados, y con el mero propósito de elaborar una reseña de las principales actuaciones de la negociación colectiva en la materia objeto de estudio ya puede advertirse que, nuevamente, los convenios colectivos han ejercido, principalmente, un papel de mejora y complemento de la ley.

Como mejoras de la duración se destacan las siguientes: aumento a seis días laborables⁹⁸ o a siete días en caso de enfermedad grave⁹⁹, y con la exigencia, en todos los supuestos, de que sea fuera del país¹⁰⁰. También debe citarse el permiso retribuido de un máximo de 30 días naturales a favor de las personas trabajadoras que tengan familiares de primer grado hospitalizados por tratamientos derivados de enfermedades graves¹⁰¹.

En lo que respecta a la relación de complementariedad entre la norma legal y la negociación colectiva, cabe destacar la existencia de diversas manifestaciones, resultando particularmente relevantes las regulaciones convencionales que a continuación se expone. Por ejemplo, en el ámbito convencional se ha procedido a precisar el concepto de enfermedad grave, entendiéndose por tal la estancia hospitalaria del familiar por un periodo superior a veinticuatro horas, o bien la intervención quirúrgica que, por prescripción facultativa, requiera reposo domiciliario¹⁰² o la enumeración de situaciones que no generaran un permiso retribuido, como “los supuestos de nacimiento de hijo, incluidos los producidos mediante cesárea, o cuando resulte precisa la hospitalización del hijo o de la madre por complicaciones graves en el parto”¹⁰³. Asimismo, se han identificado convenios

⁹⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete (Bomarzo), 2013, pág. 40.

⁹⁸ Convenio colectivo. Interprovincial para GTS Transportatiton Spain, SAL, 2024-2025 (BOE 27.05.2024).

⁹⁹ Convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (BOE 2.7.2025), que se encarga de delimitar la enfermedad grave conforme a los siguientes criterios: “a) Peligro para la vida o secuelas graves: Cualquier enfermedad diagnosticada por un médico especialista que implique un riesgo significativo para la vida la persona trabajadora o que pueda derivar en secuelas permanentes, limitaciones funcionales severas, o discapacidad total o parcial. b) Hospitalización o intervención quirúrgica: Cualquier enfermedad o dolencia que requiera hospitalización superior a cinco días o ingreso en una unidad de cuidados intensivos (UCI). c) Tratamientos prolongados o complejos: Enfermedades que requieran tratamientos médicos de larga duración (superior a seis meses) o complejos, tales como quimioterapia, radioterapia, diálisis, o cualquier otro considerado de alta especialidad. d) Enfermedades listadas como graves. Aquellas patologías específicamente reconocidas como graves por la normativa aplicable, tales como: Enfermedades degenerativas avanzadas (por ejemplo, ELA, Parkinson en estadios avanzados). Enfermedades del sistema inmunológico que representen alto riesgo (por ejemplo, VIH en estados avanzados). Accidentes cerebrovasculares severos o infartos de miocardio con complicaciones. Cáncer, salvo en etapas iniciales sin necesidad de tratamiento invasivo.) Reconocimiento por la autoridad médica competente: Aquellas enfermedades que sean certificadas como graves por el organismo público sanitario competente, atendiendo a la normativa vigente y los criterios médicos establecidos”.

¹⁰⁰ Convenio colectivo de International Mail Spain, SL (BOE 21.3.2024).

¹⁰¹ Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SLU (BOE 27.3.2024).

¹⁰² Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE 28.2.2024).

¹⁰³ Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28.2.2024).

colectivos que precisan, por ejemplo, de forma expresa, la instancia competente para valorar la gravedad de la situación. Así, en los casos en los que no concurra hospitalización ni intervención quirúrgica que implique reposo domiciliario, se atribuye tal función a los Servicios Médicos de Empresa¹⁰⁴. Finalmente, en lo que concierne a los requisitos de carácter formal, procede señalar que determinados convenios colectivos requieren la acreditación de la convivencia, mientras que otros supeditan el ejercicio del derecho a la aportación de una declaración jurada de parentesco por parte de la persona trabajadora¹⁰⁵

6. Permiso por fallecimiento: “mucho ruido y pocas nueces”

El artículo 37.3.b) bis del Estatuto de los Trabajadores amplía, tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, el ámbito de las personas beneficiarias del permiso por fallecimiento al reconocer expresamente el derecho en favor de las parejas de hecho. No obstante, la duración sigue siendo idéntica a la prevista en la normativa anterior: dos días, ampliables a cuatro cuando la persona trabajadora deba realizar un desplazamiento para tal fin. Al mismo tiempo, la norma sigue sin fijar la distancia que justifica la extensión del permiso. Será, por tanto, la negociación colectiva el cauce idóneo para establecer criterios objetivos que aporten seguridad jurídica en el ejercicio de este derecho.

Comenzando, en primer lugar, por la determinación de la distancia que aumenta los días de permiso, los tribunales ya han ofrecido algunas orientaciones, decantándose en determinados pronunciamientos por considerar que, en ausencia, o no, de previsión convencional debe valorarse la distancia efectivamente recorrida y las condiciones del transporte utilizado¹⁰⁶. Con esta teoría, se entiende que la ley no quiere beneficiar a quienes residen en grandes áreas metropolitanas, “que tienen fácil transporte y frecuentemente trabajan en un municipio distinto al de su residencia, donde se desplazan a diario en poco tiempo y tienen parientes en localidades cercanas con fácil y rápida comunicación, sino a quienes por motivos familiares deben realizar largos (en tiempo y distancia) y costosos recorridos que no es frecuente hacer a diario, ni semanalmente, para atender a un familiar”¹⁰⁷. Pero, el Tribunal Supremo ha entendido procedente una interpretación no restrictiva y, por tanto, ha considerado que basta el cambio de término municipal para que surja el derecho a permiso ampliado¹⁰⁸. Con esta teoría la doctrina jurisprudencial, de forma acertada, procura facilitar la finalidad del permiso, esto es, posibilitar que la

¹⁰⁴ Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28.2.2024).

¹⁰⁵ Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 25.6.2024).

¹⁰⁶ En la sentencia del TSJ de Madrid de 23 de mayo de 2005 (R. 2227/2005), mediante una interpretación finalista o teleológica, se advirtió que “el derecho adicional a obtener dos días más de licencia a que se refiere el precepto colectivo sólo puede entenderse desde la perspectiva de que ello permita hacer realidad aquel fin, que, a la luz de la distancia existente hasta el lugar en que se halle el familiar, o de otras circunstancias relacionadas con los medios de transporte e, incluso, el estado en tales momentos de las vías públicas de comunicación”.

¹⁰⁷ GARCÍA VIÑA, Jordi, “Últimas novedades sobre los permisos retribuidos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.70, 2025, p. 78.

¹⁰⁸ SSTS 17 de noviembre de 2021 (R. 3105/20 y R. 3115/2019) y STS 14 de noviembre de 2023 (R.3995/2020).

persona trabajadora pueda atender de manera adecuada las obligaciones y necesidades derivadas del fallecimiento de un familiar.

Por su parte, la negociación colectiva adquiere protagonismo aportando seguridad a las partes a través de su función de complementariedad de la ley. A estos efectos, las distancias que originan el aumento de días de permisos, conforme los convenios colectivos estudiados se dividen entre los 40 kilómetros¹⁰⁹, los 100 kilómetros¹¹⁰ o el desplazamiento a otra provincia¹¹¹. Sin embargo, la negociación colectiva que mejora los mínimos legales puede reconocer, por ejemplo, la necesidad de una distancia de 200 kilómetros del lugar de residencia para parientes de tercer grado de consanguinidad (no recogidos en la ley)¹¹² o, igualmente, de 200 kilómetros con una mejora de 7 días laborales¹¹³.

En segundo lugar, en cuanto a los días de permisos, en su relación de suplementariedad con la ley, la negociación colectiva, de forma casuística, ofrece tendencia notable hacia su aumento. Por ejemplo, se amplía el permiso a 6 días laborales por fallecimiento de cónyuges, parejas de hecho e hijos, o hasta 5 naturales, pero con la condición de existencia de desplazamiento a más de 150 km de la residencia habitual, por fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad (amplía los sujetos causantes¹¹⁴). Igualmente, por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad se fija el derecho a 2 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento a más de 150 km de la residencia habitual¹¹⁵.

A mayor abundamiento, se conceden 5 días naturales por “muerte de cónyuge o pareja de hecho, e hijos/a y 3 días naturales por muerte de padres/madres, padres políticos/madres políticas, abuelos/s, nietos/as, hermanos/as y hermanas/as políticos/as”. Finalmente, el convenio colectivo advierte que la muerte de abuelos/as políticos/as generará un derecho a 2 días naturales y la muerte de tíos/tías carnales 1 día natural, especificando que “en caso de muerte de padres/madres y hermanos/as, de estos tres días, al menos dos serán laborales”¹¹⁶. En otras ocasiones, la negociación colectiva recoge “tres días el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”. No expresa si son días naturales o laborables, pero, sin embargo, sí lo hace en el supuesto de parientes de tercer grado, donde se especifica

¹⁰⁹ Convenio colectivo de Altadis, SAU, e Imperial Tobacco, SLU (BOE 2.7.2025).

¹¹⁰ Convenio colectivo de Mercadona, SA (BOE 28.2.2024); II convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28.2.2024); III convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solution Iberia, SLU (BOE 25.3.2024); convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, S (BOE 1.6.2024); III convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, SL (BOE 19.6.2024).

¹¹¹ Convenio colectivo Avaya Comunicación España, SLU (BOE 23.3.2024); VVIII convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA (Petronor) (BOE 6.4.2024); convenio colectivo Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024-2025 (BOE 27.5.2024).

¹¹² Convenio colectivo de International Mail Spain, SL (BOE 21.3.2024) y Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 5.3.2025).

¹¹³ III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (BOE 21.5.2024).

¹¹⁴ 5 días por los mismos sujetos causantes recoge el Convenio colectivo de la industria azucarera BOE 3.3.2025). Y 4 días de permiso se fijan en el V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (BOE 4.3.2025).

¹¹⁵ II Convenio colectivo de Nortegas (BOE 1.2.2024) y XXIX Convenio colectivo de Bimbo, SAU (4.7.2025).

¹¹⁶ III Convenio colectivo de Otis Mobility, SA (BOE 16.2.2024).

el permiso de un día natural¹¹⁷. Para finalizar, también se alcanzan los 7 días naturales “por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (debidamente registrada y reconocida legalmente) o hijos/as y dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”¹¹⁸, y 4 días laborales “sólo en caso de fallecimiento de cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad”¹¹⁹.

Para finalizar, desde la perspectiva subjetiva, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023 ha ampliado el ámbito de las personas beneficiarias del permiso, al reconocer expresamente el derecho en favor de las parejas de hecho. Sin embargo, esta modificación normativa presenta un límite significativo porque la extensión no alcanza a los familiares de dichas parejas, lo que genera una evidente desigualdad en la configuración del derecho. Esta exclusión resulta difícil de justificar desde una perspectiva de igualdad material, en tanto que sitúa a las parejas de hecho en una situación de desventaja respecto al matrimonio, pese a que el legislador ha tenido la voluntad de reconocer progresivamente la equiparación de ambos modelos de convivencia en otros permisos. Del mismo modo, otro límite relevante de la reforma, que requiere corrección se evidencia en la ausencia de un aumento en el número de días de permiso reconocidos. Esta circunstancia refleja una tendencia de carácter regresivo por parte del legislador, en contraste con la negociación colectiva, la cual sí pone de relieve la necesidad de ampliar dichos períodos de permiso en el contexto de una sociedad en proceso de envejecimiento.

7. Permiso por fuerza mayor e incertidumbre interpretativa

El art. 37.9 del ET fue el encargado de transponer el art. 7 de la Directiva 2019/1158, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor. Este permiso ya venía siendo recogido, tanto en la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996¹²⁰ como en la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010¹²¹. En consecuencia, resulta evidente que el Derecho comunitario constituyó el origen y fundamento de este nuevo permiso por causa de fuerza mayor.

Concretamente, y de forma literal, el precepto aludido dispone lo siguiente: “La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro

¹¹⁷ VIII convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28.2.2024). Igual redacción en el convenio colectivo del grupo Cashdiplo (Cashdiplo, SLU, y Diplo Arenas, SLU (BOE 29.1.2025) y en el XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (BOE 5.6.2025).

¹¹⁸ Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SLU (BOE 27.3.2024).

¹¹⁹ III convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE 6.4.2024).

¹²⁰ Relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

¹²¹ Por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

Después de una primera lectura de la norma, es fácil advertir que estamos ante un derecho de ausencia, de carácter causal¹²², si bien los interrogantes afloran con rapidez. En primer lugar, se hace preciso aludir a la frontera con el permiso para cuidadores por razones de salud críticas porque no está del todo delimitada. No obstante, sí pueden advertirse dos diferencias. En primer lugar, en el permiso por fuerza mayor se exige cierta urgencia, que en definitiva supone “la presencia inmediata del trabajador”, que súbitamente tiene que desatender su prestación de servicios¹²³, siendo, por tanto, este carácter inmediato y urgente la principal diferencia entre ambos permisos. En segundo lugar, el permiso para cuidadores exige gravedad para el supuesto de accidente o enfermedad, pero, sin embargo, no la aludida urgencia.

Ahora bien, el legislador no aclara qué se debe entender con la “indispensable presencia inmediata”. No obstante, si estamos ante un supuesto de fuerza mayor, será precisa la entrada en escena de una situación de emergencia que suceda de forma imprevista e inevitable, haciendo indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. A estos efectos debe advertirse, por una parte, que la vulnerabilidad de la persona a quien sea necesario atender será un factor con el que se acreditará con mayor, o menor, necesidad la presencia inmediata¹²⁴. Por otro lado, la ley guarda silencio y no advierte un cambio de escenario si existieran otros familiares o convivientes que pudieran atender la situación de urgencia. Consecuentemente, como no lo hace, se presumirá que no es preciso demostrar la inexistencia de otras personas que puedan atender al causante del permiso. En definitiva, ante tanta inseguridad jurídica, será la doctrina judicial y jurisprudencial la que irá perfilando los supuestos que pueden enmarcarse, y los que no¹²⁵, en la parca redacción del precepto.

Otra cuestión que no encuentra solución legal se proyecta sobre el ámbito subjetivo de personas cuyas circunstancias de salud generan el derecho a la ausencia. La jurisprudencia aún no se ha pronunciado sobre esta cuestión, no obstante, parecería prudente realizar una interpretación analógica y entender que se recurre al concepto de familia del permiso por cuidado en situaciones de salud críticas en el art 37.3.b) ET, es decir, que los sujetos causantes del derecho objeto de estudio pueden ser el cónyuge, la pareja de hecho o los parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Siguiendo con los interrogantes abiertos, el siguiente se centra determinar si todas las ausencias que se puedan utilizar a lo largo del año tienen carácter retribuido. Pues

¹²² Es decir, una vez que ocurre, la persona trabajadora genera el derecho a la ausencia.

¹²³ Excelente estudio sobre cómo adaptar estos permisos en el ordenamiento interno a la Directiva 2019, en CABEZA PEREIRO, Jaime, “La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, Revista de derecho social, n. 92, 2020.

¹²⁴ RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E., *La conciliación* op. cit. pp. 101-102.

¹²⁵ Como pueden ser las citas médicas programadas para acompañar a familiares o convivientes (STS de 20 de marzo de 2024, R. 79/2022).

bien, existe la posibilidad de disfrutar el permiso por fuerza mayor de manera fraccionada en horas, en el sentido de que el derecho a la ausencia no se computa en días completos, sino en horas efectivamente laborales. Este criterio resulta particularmente relevante, ya que permite una mayor adecuación del permiso a las circunstancias de imprevisibilidad y necesidad inmediata que lo caracterizan¹²⁶. No obstante, debe precisarse que el ejercicio de este derecho encuentra un límite cuantitativo, fijado en un total de ausencias equivalentes a cuatro días por año, salvo que la negociación colectiva disponga una mejora¹²⁷. De este modo, se garantiza una cobertura más ajustada y flexible a los supuestos descritos, sin desnaturalizar el equilibrio entre el interés de la persona trabajadora y la organización empresarial.

En conexión con la cuestión analizada, surgen nuevas dudas, entre ellas, la relativa al número de ocasiones en que puede ejercerse el derecho de ausencia por fuerza mayor. Para aproximar una respuesta resulta imprescindible partir de una premisa fundamental, cual es que, a diferencia de lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, el legislador no ha establecido una limitación temporal del permiso ni por años ni por hechos causantes concretos. Ahora bien, dicha ausencia de límites normativos no puede interpretarse en el sentido de que cada situación en la que concurran las circunstancias habilitantes otorgue de manera automática e ilimitada el derecho a la ausencia retribuida. Consecuentemente, si la persona trabajadora necesita más de cuatro horas al año, podría disfrutarlas, pero no serían retribuidas¹²⁸.

Para concluir, resulta pertinente abordar una cuestión que, con anterioridad a la sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2024, generaba un debate abierto: la naturaleza retribuida de las horas de ausencia derivadas del permiso objeto de estudio, y la eventual necesidad de que dicha circunstancia quedara amparada en norma convencional o, en su defecto, en acuerdo de empresa¹²⁹. En efecto, la Directiva 2019/1158 no establece de manera expresa la obligación de que el ejercicio de este permiso de fuerza mayor tenga carácter retribuido, dejando así a la discrecionalidad de los legisladores nacionales su configuración como tal o no. No obstante, el pronunciamiento de la Audiencia Nacional zanja la controversia mediante una interpretación integral —literal, sistemática, histórica y sociológica— que atiende no sólo a la lógica normativa, sino también al impacto que este tipo de medidas tiene en la reducción de la brecha de

¹²⁶ NIETO ROJAS, Patricia, “La transposición” op cit. p. 94.

¹²⁷ Son escasos los convenios que regulan este permiso, y cuando lo hacen se limitan a copiar literalmente la ley, como hace el II Convenio colectivo del Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (BOE 21.3.2025), si bien precisa, a efectos formales, que las personas trabajadoras deben aportar acreditación del motivo de ausencia.

¹²⁸ Teoría compartida por ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, n. 480, 2024, p.97; CASTRO ARGÜELLES, María Antonia “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE)2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 271, 2024, p. 53; NIETO ROJAS, Patricia, “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional” op. cit. p.93 y RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E., La conciliación op. cit. p. 104.

¹²⁹ Escasos convenios han hecho alusión al permiso en cuestión, algunas excepciones, en la que se reconoce de forma expresa la retribución es el Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba), (BOE 5.3.2025) y el II Convenio colectivo del Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (BOE 25.3.2025).

género en el ámbito laboral. A partir del magistral razonamiento, desaparece la duda relativa a si el permiso debe tener carácter retribuido pasando a afirmarse de forma categórica que el permiso por horas de fuerza mayor, contemplado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, confiere a la persona trabajadora el derecho a la retribución de las horas de ausencia, sin que resulte necesaria una habilitación previa en convenio colectivo ni, en su defecto, un acuerdo de empresa¹³⁰.

Bibliografía

- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n. 480, 2024
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 2, 2024.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo, “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan Harremanak/25*, 2012.
- El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del Sol”, Temas Laborales, n. 146, 2019.
- BLASCO JOVER, Carolina, “La necesidad de adaptar ciertos derechos personales y familiares a parejas de hecho y núcleos monoparentales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Madrid, 2020.
- CABEZA PEREIRO, Jaime, “La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Revista de derecho social*, n. 92, 2020.
- CASTRO ARGÜELLES, María Antonia, “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE)2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 271, 2024.
- GARCÍA TESTAL, Elena “Permisos y conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral” en *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)* (coord. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes), Tirant lo blanch, Valencia, 2024
- GARCÍA VIÑA, Jordi, “Últimas novedades sobre los permisos retribuidos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.70, 2025.
- HERRAIZ MARTÍN, María del Sol, “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Ley 3/2012: luces y sombras” en *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, (dir. GARCÍA -PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO; MERCADER UGUINA, JESUS R., Lex Nova, Valladolid, 2012.

¹³⁰ Vid. ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, “Los permisos familiares por fuerza mayor deben ser retribuidos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 2, 2024.

MARTÍN JIMÉNEZ, Rocío, “La reordenación de los permisos retribuidos”, en *La reordenación del tiempo de trabajo*, volumen I, (coord. MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO, MARÍN MORAL, ISABEL; SEMPLERE NAVARRO, ANTONIO V.), BOE, 2022.

MARTÍNEZ MOYA, Juan, “Permiso de lactancia y empleo público a tiempo parcial: cómo calcular los días de acumulación. Jurisprudencias social y contencioso-administrativa: dos enfoques sobre la misma cuestión”, Revista de Jurisprudencia laboral, n.6, 2025.

NIETO ROJAS, Patricia, “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD LEY 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, n.1, octubre, 2023.

La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial, Atelier, 2025.

NORES TORRES, Luis Enrique, “Descanso semanal, fiestas y permisos” en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (dir. CRUZ VILLALÓN, JESUS y otros), Lex Nova, 4^a edición, 2016.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete (Bomarzo), 2013, pág. 40.

– “Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto bajo el principio de responsabilidad”, Trabajo y Derecho, n. 12, 2021, p.35.

RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E., *La conciliación de la vida familiar y laboral. Un derecho evolución constante*, Tirant lo Blanch, Valencia, n. 298, 2025.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen, *Los permisos retribuidos del trabajador*, Aranzadi, 1999.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Adaptación de la jornada laboral y derecho de conciliación de la vida laboral y familiar. Factores de valoración en la ponderación judicial”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 8, 2019.

TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español) (1)”, *Trabajo y Derecho*, 2018, vol. 41.