

# Responsabilidades familiares, contrato de trabajo y trayectoria laboral de las mujeres. Algunos puntos críticos

Patricia NIETO ROJAS\*

---

**RESUMEN:** El objetivo de este artículo es analizar los mecanismos legalmente previstos para conciliar la prestación laboral y los mayores cuidados que requiere la atención de un hijo enfermo, con discapacidad y enfermedad crónica, señalando las ineficacias del marco vigente y planteando propuestas de reformulación normativa. Con un claro enfoque propositivo se analizará también el impacto que podría tener la aprobación de propuesta de Directiva de permisos parentales tanto en relación a la corresponsabilidad de los varones en el cuidado de los dependientes como en relación al mantenimiento de las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo, pues tomando como fuente Eurostat, la principal causa para la inactividad femenina es el cuidado de las personas dependientes.

*Palabras clave:* igualdad; propuesta de Directiva; conciliación; mujeres; Seguridad Social.

**SUMARIO:** 1. A modo de introducción: la conciliación laboral y los efectos en la trayectoria laboral de las mujeres. 2. Los mecanismos de conciliación extraordinarios previstos en la legislación estatutaria. 2.1. La reducción de jornada para el cuidado de un hijo enfermo o prematuro. 2.1.1. Supuesto protegido y ejercicio del derecho. 2.1.2. La situación habilitante: la acreditación de la enfermedad y la necesidad de cuidado directo y continuo por parte del progenitor. 2.1.3. Su particularidad para los trabajadores a tiempo parcial. 2.2. La reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de 12 años o de mayor edad si no puede valerse por sí mismo. 3. Excedencias por cuidado de hijos cuando el sujeto causante tiene una enfermedad crónica, una discapacidad o una

---

\* Profesora Ayudante Doctora. Universidad Carlos III de Madrid. Departamento Derecho Social e Internacional Privado. Calle Madrid, 126, 28903, Getafe (Madrid). Este trabajo forma parte del proyecto dirigido por la profesora Blázquez Agudo “Los ODS como punto de partida para la igualdad del empleo femenino” dependiente del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Presidencia. patricia.nieto@uc3m.es.

dependencia. 3.1 La duración de las excedencias y la posibilidad de fraccionar su ejercicio. 3.2. La compatibilidad de la situación de excedencia con el trabajo. 4. Los permisos por enfermedad grave y hospitalización de un familiar del trabajador. 4.1. Reconocimiento legal del permiso para cuidadores: elementos configuradores y propuestas de reforma. 4.2. El reconocimiento convencional. 5. Medidas adoptadas en el ámbito de la Seguridad Social para paliar las peores trayectorias laborales de las mujeres con responsabilidades familiares. 6. Bibliografía.

## Family responsibilities, labor law and gender effects

---

**ABSTRACT:** The main of this paper is focused in work–life balance because workers reported difficulty balancing work and family, especially for women. Due to social norms, surrounding genders, and how the organization views its ideal worker, men and women handle the work–life balance differently. This article analyzes the answer of Spanish labor law and Social Security System to these contingences and wonder the effects of the promulgation of the Parental Leave Directive to encourage a better work–life balance. According to Eurostat, the main reason for women in Europe for not to work is that they must look after their children or relatives with long-term illnesses. Studies show that women in Europe spend twice as long on domestic chores than men – even if the men are unemployed and the women are in work.

*Key Words:* gender equality; draft work/life balance Directive; women; Social Security.

## 1. A modo de introducción: la conciliación laboral y los efectos en las trayectorias laborales de las mujeres

A pesar de las referencias a la no penalización en las trayectorias laborales de la normativa en materia de conciliación, los datos no solo evidencian la feminización de los cuidados sino la expulsión de muchas mujeres del mercado de trabajo por este cuidado<sup>1</sup>. Este efecto no ha sido mitigado por la normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar, pues aunque el art. 2 Convenio 165 OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares<sup>2</sup> refiere que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades, cada estado miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”, lo cierto es que buena parte de la inactividad femenina obedece a la asunción de responsabilidades familiares, correlación que se incrementa en el caso de los menores con discapacidad, dependientes o con una enfermedad crónica. A este respecto, la Encuesta de Población Activa recuerda que “las personas que se han retirado del mercado laboral por no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas con discapacidad han aumentado durante los últimos cinco años en un 44 por ciento, al pasar de 74.300 inactivos en 2012 a 107.100 en 2017. En total, representan en la actualidad el 19,9 por ciento de inactivos por cuidado de personas dependientes, frente al 14,1 por ciento de 2012. Si se tuviese que hacer un perfil tipo de este cuidado, en el caso de las personas dependientes sería el de una mujer (86,3%) mayor de 45 años (88%)”<sup>3</sup>. El objetivo de este artículo es analizar los mecanismos de conciliación previstos en la legislación laboral, estableciendo, en su caso, propuestas para su modificación y se sistematizarán también las medidas adoptadas en el ámbito de la Seguridad Social para mitigar la brecha prestacional de las mujeres con responsabilidades familiares.

---

<sup>1</sup> ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO, Ginebra, 2018.

<sup>2</sup> Hasta su promulgación la Recomendación número 163 solo circunscribía este problema a “mujeres con responsabilidades familiares”, Dilla Catalá, M.J., “Derechos y políticas de conciliación en los cuidados de personas dependientes”, en Molero Marañón, M. L. (Ed.) *Dependencia (Long Term Care) y empleo en el Estado del Bienestar*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 478.

<sup>3</sup> Fundación Adecco; Previsora Bilbaíno Seguros, *Informe Discapacidad y Familia*, 2018.

## 2. Los mecanismos de conciliación extraordinarios previstos en la legislación estatutaria

En materia de conciliación, el texto estatutario ha sido reformado en dos ocasiones, y seguramente en el futuro se detectarán otras situaciones merecedoras de atención legislativa, para dar cobertura a necesidades extraordinarias derivadas de acontecimientos familiares de extrema gravedad que no quedaban adecuadamente cubiertos con los derechos de conciliación pensados para necesidades ordinarias de cuidado de hijos y parientes cercanos. Ambas vicisitudes se han categorizado como derechos de conciliación extraordinaria y se dirigen a las siguientes situaciones: nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; y menores afectados por un cáncer u otra enfermedad grave<sup>4</sup>.

### 2.1. La reducción de jornada para el cuidado de un hijo enfermo o prematuro

La primera contingencia se activa ante el nacimiento de un hijo nacido prematuramente o que, por cualquier otra razón, hubiese de ser hospitalizado tras el parto. Para ello, el art. 37.5 ET prevé un derecho de los progenitores a ausentarse del trabajo durante una hora o a reducir en dos horas su jornada diaria hasta un máximo de trece semanas, y aunque el precepto referido exige que el ingreso se produzca “a continuación del parto”, esta indicación debe interpretarse de manera flexible, de manera que no se exige una inmediatez total y absoluta entre el parto y la hospitalización<sup>5</sup>. La extensión temporal de este permiso adolece de cierta indeterminación, dada la naturaleza de la coyuntura protegida. Respecto a su inicio, la ubicación temporal no presenta dificultades, pues el trabajador comenzará a disfrutar del derecho en el momento del ingreso mientras que el *dies ad quem* no puede concretarse a priori pues el permiso se vincula al tiempo que el neonato permanezca hospitalizado, de modo que resultará imposible determinar con precisión su finalización.

Como se podrá intuir, las razones que justifican este especial tratamiento

---

<sup>4</sup> Ridaura López, M.M., *La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo*, Universidad de Córdoba. ETEA, 2015, p. 99.

<sup>5</sup> Basterra Hernández, M., “Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador”, *Revista de derecho social*, n. 78, 2017, p. 111; García Testal, E., López Balaguer, M., *Los Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch; Abdón Pedrajas, Valencia, 2012, p. 56.

son la mayor necesidad de atención que precisan estos menores, permitiendo a sus progenitores ampliar el periodo de suspensión de la actividad laboral, y, por tanto, el derecho al subsidio en el número de días en que estos permanezcan hospitalizados, con un máximo de trece semanas, y este beneficio es concurrente con la posibilidad de interrumpir el periodo de suspensión de la actividad y de percepción del correspondiente subsidio en los casos de internamiento hospitalario del recién nacido. La finalidad de ambas normas es permitir que los padres suspendan su contrato por maternidad o paternidad cuando se produzca el alta hospitalaria del niño y, mientras la hospitalización continúe, disfruten de los correspondientes descansos para las visitas al hospital.

Para garantizar esta atención, el legislador reconoce a los progenitores el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, así como la posibilidad de reducir la jornada laboral hasta un máximo de dos horas diarias con reducción proporcional del salario. Como no podía ser de otro modo, el ET reconoce estos derechos indistintamente al padre y a la madre de modo que no es preciso que la madre sea trabajadora por cuenta ajena para que el padre pueda disfrutar del derecho.

Respecto a la segunda contingencia, se activa cuando el menor esté afectado por una enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud en los términos regulados en el RD 1148/2011, de 29 de julio. En relación al ejercicio del derecho, esta reducción opera de manera totalmente autónoma de la reducción de jornada llamémosla ordinaria, esto es, de la reducción contemplada en los dos primeros párrafos del apartado 6 del artículo 37 del ET que reconoce al trabajador el derecho del trabajador a reducir la jornada diaria entre un octavo y la mitad de su duración cuando, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de doce años. Como es de sobra conocido, el RD 1148/2011 pretende compensar la pérdida de ingresos que sufren los progenitores que tienen que reducir su jornada por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos o menores a su cargo durante el tiempo de hospitalización y/o tratamiento continuado de la enfermedad<sup>6</sup>; razón que justifica que la duración de la reducción quede condicionada al tiempo de permanencia del menor en el centro hospitalario o, estando fuera de este, a la necesidad acreditada de cuidados.

---

<sup>6</sup> Cristóbal Roncero, R., “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, p. 128.

El derecho se contempla, única y exclusivamente, para los menores de dieciocho años, de manera que, si, una vez ya se estuviese disfrutando dicha reducción, el causante alcanzase esta edad, el derecho se extinguiría de manera automática. No parece peregrino sostener que, en tales casos, esta coyuntura podría pasar vehicularse a través del segundo supuesto de reducción de jornada previsto en este mismo art. 37.6 ET, es decir, el del cuidado directo de un familiar<sup>7</sup>.

Con la aprobación de esta norma reglamentaria se dio respuesta a una necesidad, no considerada hasta este momento, por el sistema público de Seguridad Social. En España se diagnostican cada año aproximadamente mil trescientos casos de cáncer entre niños<sup>8</sup>, y su atención<sup>9</sup> se solventaba mediante diferentes subterfugios, los cuales generaban, en demasiadas ocasiones, una penalización en la trayectoria laboral de las madres. Entre otras soluciones, se acudía a la incapacidad temporal, tratando de sortear así las dificultades económicas que la excedencia o la reducción suponía. Para ello, se alegaban patologías de etología común (como ansiedad, depresión o estrés), cuyo diagnóstico, además de ser algo artificioso, permitía a los progenitores disponer del tiempo suficiente para cuidar al menor sin que ello implicara una retribución menor<sup>10</sup>.

### 2.1.1. Supuesto protegido y ejercicio del derecho

Con la aprobación de este RD, se crea un subsidio que podrá ser solicitado por las “personas progenitoras, adoptantes y acogedoras de carácter familiar preadoptivo o permanente, cuando ambas trabajen, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave incluida en el listado que figura en el anexo del RD” aunque, con una interpretación muy tuitiva para los padres, una reciente Sentencia del Juzgado de lo Social de Albacete<sup>11</sup> ha reconocido el derecho a esta prestación a un trabajador aunque la madre no trabajaba. Señala la sentencia que debido a la discapacidad que padece la madre que “no le

<sup>7</sup> Basterra Hernández, M., *op. cit.*, p. 116.

<sup>8</sup> Kahale Carrillo, D., “La nueva prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, *Temas Laborales*, n. 112, 2011, p. 367.

<sup>9</sup> Nogueira Ferreiro, L., “La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Una valoración de las primeras decisiones judiciales”, en Mella Méndez, L. (Ed.), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, p. 303.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 304.

<sup>11</sup> SJS número 3 Albacete 18.4.2018 (Autos 719/2017).

permite realizar ningún trabajo”, tampoco puede “cuidar de su hijo menor afectado por cáncer”, de modo que, atendiendo a estas especiales circunstancias, se reconoce la prestación solicitada al padre. Sin embargo, la STS 12.6.2018<sup>12</sup> confirmó la legalidad de la actuación de una mutua que extinguió el derecho a percibir el subsidio reconocido una madre, pues el padre había causado baja en la seguridad social, considerando que seguir reconociendo el subsidio a la madre sería contrario “al interés prevalente del menor, pues no fomenta su integración con el progenitor no custodio que es además quien al no trabajar o haber dejado de hacerlo está en mejores condiciones de prestarle toda la atención que precisa, sin tener que compatibilizarla con el desarrollo de la actividad laboral”. En los supuestos de separación judicial, nulidad o divorcio, si ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio podrá ser reconocido a favor de la persona determinada de común acuerdo; a falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria del subsidio a aquella a quien se conceda la custodia del menor y si esta fuese compartida a la que lo solicite en primer lugar. De igual manera, se aplicará lo anterior en aquellos casos de ruptura de una unidad familiar basada en una análoga relación de afectividad a la conyugal.

De la regulación referida, se deduce que la misma no contempla que el subsidio sea para dos personas, independientemente del supuesto que se presente. Ahora bien, el legislador, aplicando el principio de igualdad, señala que mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras y la empresa o empresas respectivas, podrán alternarse entre ellas el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes, en cuyo caso el percibo del subsidio quedará en suspenso cuando se reconozca un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora<sup>13</sup>.

Respecto a su duración, no está sometido a plazo predeterminado, aunque se extinguirá, en todo caso, cuando el menor cumpla 18 años, aunque todavía exista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Durante todo el tiempo que alcance la reducción, el legislador extiende la ficción legal en materia de cotización lo que plantea una diferencia con la reducción de jornada ordinaria en los términos que analizaremos en el epígrafe quinto del presente artículo. El porcentaje de reducción de jornada será de, al menos, del 50% y este elevado porcentaje parece reflejar una voluntad restrictiva por parte del legislador que limita el

---

<sup>12</sup> R° 1470/2017.

<sup>13</sup> Kahale Carrillo, D., *op. cit.*, p. 379.



ejercicio de este derecho a aquellos casos en los que las circunstancias concurrentes sean realmente graves y requieran una profunda readaptación del tiempo de trabajo. No obstante, no existiría problema alguno en que, ya fuese a nivel individual o colectivo, se permitiese al trabajador reducir su jornada por cuidado de menores enfermos a partir de coeficientes inferiores al cincuenta por ciento<sup>14</sup>.

### **2.1.2. La situación habilitante: la acreditación de la enfermedad y la necesidad de cuidado directo y continuo por parte del progenitor**

La acreditación de que el menor padece una enfermedad grave así como la necesidad de cuidado se efectuará mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público que acredite la necesidad de cuidado continuo y permanente aunque conviene recordar que el TS<sup>15</sup> ha señalado que el anterior requerimiento no supone la atención al mismo durante 24 horas al día. Dos argumentos refuerzan esta interpretación: en primer lugar, porque la propia regulación contempla que la jornada se reduzca, al menos, un 50% lo que supone que el solicitante no va a dedicar la totalidad de la jornada al cuidado del menor sino que una parte del tiempo lo dedicará a la realización de su trabajo<sup>16</sup> y, en segundo lugar, porque, en determinados supuestos, la asistencia a un centro educativo puede suponer una “ayuda específica o tiempo de descanso para los padres”<sup>17</sup>.

En relación al listado de enfermedades contenidas en el Anexo I del RD se ha planteado su modificación<sup>18</sup>, pues lo relevante en cuanto a la concesión de la prestación no es tanto la inclusión del nombre exacto de la enfermedad en el listado sino si esa enfermedad es en verdad grave o invalidante. Se ha de tener en cuenta que en el mundo existen entre 7.000 y 9.000 enfermedades raras, de las cuales se considera que una mayoría de ellas cursan con necesidad de cuidado directo continuo y permanente, y “no puede pretenderse un listado que recoja miles de patologías”. La

---

<sup>14</sup> Basterra Hernández, M., *op. cit.*, p. 116.

<sup>15</sup> STS 28.6.2016 (R° 80/2015).

<sup>16</sup> Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Seguridad Social”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, p. 328.

<sup>17</sup> STSJ Aragón 30.10.2013 (R° 436/2013).

<sup>18</sup> Se ha planteado una Proposición de Ley a este respecto que puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/file/d/1esodXTFhqOPFT7LD9wO70R2GggpEDpFE/view>

propia DF 3ª RD ya contemplaba que mediante OM se pudiesen incluir nuevas patologías, compartiendo en este artículo la necesidad de ampliar el subsidio ante enfermedades graves (p. ej. trastornos alimentarios) que, aun no requiriendo hospitalización sí que necesitan tratamiento y la atención continua, directa y permanente del progenitor<sup>19</sup>. La mejor solución sería establecer, a modo de cierre, una cláusula general que pudiera determinar la inclusión de enfermedades graves e invalidantes, incuestionables a la vista de los informes pediátricos, evitando la posible interpretación de la lista como *numerus clausus*.

### 2.1.3. Su particularidad para los trabajadores a tiempo parcial

Respecto a los trabajadores a tiempo parcial, señala el art. 4.7 RD que “cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25% de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, no se tendrá derecho al subsidio. No obstante, si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite”. Como ya se ha referido, en la práctica, la reducción para el cuidado de los hijos enfermos se está articulando casi de manera generalizada como una suspensión, pues se opta por una reducción del 99% de la jornada. Partiendo de esta práctica, no parece que tenga sentido que se deniegue este sentido a quien tiene una ocupación del 25%<sup>20</sup>, pues este límite es una diferencia injustificada<sup>21</sup> que perjudica a los trabajadores a tiempo parcial<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Nogueira Ferreiro, L., *op. cit.*, p. 306.

<sup>20</sup> Mella Méndez, L., “La reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, en Cabeza Pereiro, J. (Ed.), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012, p. 213.

<sup>21</sup> *Ibid.*; Nogueira Ferreiro, L., *op. cit.*, p. 308.

<sup>22</sup> Aunque el RD hace una llamada a los convenios colectivos para que estos establezcan las condiciones y supuestos en los que esta reducción podrá acumularse en jornadas completas o para prever diferentes módulos de reducción, no es un requerimiento que esté siendo atendido por los agentes sociales, Velasco Portero, T., “El tiempo de trabajo y su organización”, en Sánchez Trigueros, C. (Ed.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, p. 244.

## 2.2. La reducción de jornada ordinaria

Los dos primeros párrafos del apartado sexto del artículo 37 del ET reconocen el derecho del trabajador a reducir la jornada diaria entre un octavo y la mitad de su duración cuando, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de doce años. El concepto de “guarda legal” engloba, desde luego, la guardia y custodia de los progenitores y la tutela, pero también el acogimiento familiar. Ahora bien, la noción de guarda legal es más reducida que la definida por la legislación común (art. 215 CC), toda vez que el régimen legal de la curatela (arts. 286 y ss. CC.) difícilmente puede aplicarse a los sujetos causantes del derecho a la reducción, sino que solo quienes ejerzan la patria potestad sobre un menor de doce años (los padres biológicos y los adoptivos), o la tutela sobre un menor de dicha edad podrán ejercitar el derecho reconocido por el art. 37.5 ET. Que se emplee el término “guarda legal” merece una valoración crítica pues esta exigencia implica la negación del derecho a quienes actúen guardado de hecho a un menor (como puede ocurrir con los abuelos o con la pareja de hecho) por mucho que se ocupen efectivamente del cuidado del niño, motivo por el cual la expresión guarda legal debería sustituirse por guardia de facto<sup>23</sup>. Cualquier otra interpretación podría llevar a la “equivoca conclusión de que el derecho a la reducción de jornada solo incumbe a aquellos trabajadores que estén jurídicamente vinculados al menor mediante la correspondiente institución de guarda legal, y más en concreto, a través de la tutela”<sup>24</sup>. Sentado lo anterior, el tenor literal del precepto excluye de la posibilidad de disfrutar de una jornada reducida a quienes tengan que ocuparse directamente del cuidado de un menor sobre el que tengan la guarda de hecho, y aunque no parece muy probable que la finalidad última del precepto pretendiese impedir esta circunstancia, lo cierto es que la norma debiese ser modificada para englobar en su seno el cuidado directo de un menor de edad o una persona con discapacidad sin condicionar el derecho a título jurídicamente habilitante sino a la acreditación del cuidado de facto.

En otro orden de consideraciones, es evidente que cabría solicitar la reducción de jornada para encargarse del cuidado directo de un hijo mayor de doce años, siempre que este no pueda valerse por sí mismo y no

<sup>23</sup> Rodríguez Escanciano, S., *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 43.

<sup>24</sup> Dans Sotomayor, L., “Tras el paréntesis de las obligaciones familiares: instrumentos jurídico-laborales tendentes a asegurar la permanencia de la mujer en el empleo”, en *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 261.

desempeñe una actividad retribuida<sup>25</sup>, aunque este menor sí que podrá devengar ingresos derivados de una pensión o rentas patrimoniales<sup>26</sup>. Compartiendo que sería conveniente que se eliminase del redactado de la ley la imposibilidad de realizar una actividad retribuida por el sujeto causante<sup>27</sup>, es obvio que la percepción de una prestación bien de la ley de dependencia, bien del sistema público de Seguridad Social, no puede equipararse, en ningún caso, a la realización de una actividad retribuida. Es más, que el ET condicione el derecho a la reducción a que las personas con discapacidad no desempeñen actividad retribuida implica que “el legislador olvida la situación de necesidad que la familia está atendiendo”<sup>28</sup> al tiempo que dificulta el derecho de inserción laboral de las personas con discapacidad lo cual no deja de resultar paradójico, sobre todo si se tiene en cuenta la preocupación del legislador español para favorecer y facilitar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo<sup>29</sup>. Respecto a cómo se ha de acreditar la necesidad de cuidado, se ha de partir de la siguiente consideración: el ET no exige que la persona tenga que presentar un grado mínimo de discapacidad, sino que ha optado por una interpretación amplia del concepto, entendiendo a estos efectos a la persona que padezca cualquier tipo de dolencia o enfermedad, médicamente constatadas, que altere notoriamente su salud. Dado que la norma no exige nada al respecto, ha de entenderse que concurre esta circunstancia tanto en los casos en que existe una declaración formal de discapacidad o dependencia, pero también cuando, de hecho, el familiar no puede desenvolverse sin ayuda de un tercero en alguna de las parcelas vitales. En este último caso, será el trabajador quien deba probar la concurrencia de tales circunstancias<sup>30</sup> a través de cualquier medio válido en derecho sin que pueda exigirse una situación de extrema gravedad<sup>31</sup>.

<sup>25</sup> A favor de subsumir a los menores de edad, mayores de doce años, en la reducción de jornada siempre que concurra alguna circunstancia específica, singularmente la discapacidad Bastera Hernández, M., *op. cit.*, p. 115; López Terrada, E., “Permisos parentales y conciliación”, en Ballester Pastor, A. (Ed.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 155; Núñez Contreras, P., “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”, *Temas Laborales*, n. 129, 2015, p. 108.

<sup>26</sup> García Testal, E.; López Balaguer, M., *op. cit.*, p. 112.

<sup>27</sup> Núñez Contreras, P., *op. cit.*, p. 111.

<sup>28</sup> Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, p. 42.

<sup>29</sup> Dans Sotomayor, L., *op. cit.*, p. 260.

<sup>30</sup> STSJ La Rioja 2.6.2005 (R° 119/2005). El hecho de tener una edad avanzada no presupone por sí mismo la necesidad de cuidado que habilite el derecho a la reducción, sino que esta circunstancia ha de ser probada. García Testal, E.; López Balaguer, M., *Los op. cit.*, p. 116.

<sup>31</sup> Bastera Hernández, M., *op. cit.*, p. 114.

### 3. Excedencias por cuidado de hijos cuando el sujeto causante tiene una enfermedad crónica, una discapacidad o una dependencia

La excedencia ha jugado, en sus diferentes modalidades, un papel fundamental como instrumento de conciliación<sup>32</sup>. El art. 46.3 ET señala que “los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Como se observa, la duración es distinta según la causa que la haya suscitado. Así, la excedencia por cuidado de hijos tendrá una duración “no superior a tres años”, computables desde el momento del nacimiento, en caso de maternidad/paternidad natural, o desde la fecha de la resolución administrativa o judicial por la que se constituye el acogimiento o la adopción y la excedencia por cuidado de familiares tiene una duración “no superior al año”, permitiéndose expresamente el disfrute sucesivo de varias excedencias por esta causa, estableciendo que “cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando” (art. 46.3 p.4 ET). El elemento más controvertido en el uso de esta última excedencia es si cabe solicitarla para el cuidado de un menor de edad, mayor de tres años, subsumiendo dicha petición en el supuesto previsto en el párrafo segundo del citado artículo. Pues bien, aunque la doctrina científica<sup>33</sup> admite de manera mayoritaria esta posibilidad, la doctrina judicial se ha posicionado en contra, señalando que el art. 46.3 ET establece dos supuestos diferentes: uno para

<sup>32</sup> Charro Baena, P., “Excedencia por motivos familiares y excedencia voluntaria”, en Sánchez Trigueros, C. (Ed.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, p. 285.

<sup>33</sup> García Testal, E.; López Balaguer, M., *op. cit.*, p. 149; Gil Plana, J., “La excedencia para el cuidado de hijos o familiares: puntos críticos”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, p. 239.

el cuidado de un familiar menor de tres años y otro “para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida”. De manera aislada, alguna sentencia en suplicación<sup>34</sup> ha entendido que, “aun cuando una primera lectura del precepto podría hacernos pensar que los sujetos causantes del derecho a la excedencia son distintos en ambos supuestos: el hijo recién nacido (menor de tres años), adoptado o acogido, en la excedencia regulada en el párrafo primero, y otro familiar, enfermo o desvalido, en el segundo, (...) una interpretación literal y, fundamentalmente, teleológica del precepto nos lleva a considerar que en los dos casos subyace una situación de desvalimiento de la persona causante del ejercicio del derecho, motivada por su edad, enfermedad o accidente, de tal forma que no existe obstáculo alguno para permitir el disfrute de la excedencia solicitada por el demandante, pues un niño mayor de tres años es, sin duda, un familiar que por razón de edad no puede valerse por sí mismo. Avala esta interpretación la propia Directiva 96/34/CE cuando prevé la concesión de un permiso parental para ocuparse del cuidado de hijos hasta ocho años”. Frente a esta tesis, la SAN 13.11.2017<sup>35</sup> recuerda que de la configuración normativa prevista en el art. 46 ET se deriva que los sujetos causantes de una y otra excedencia no son los mismos. Esta interpretación (que, por otra parte, ya era la tesis mayoritaria en la doctrina judicial), ha sido nuevamente utilizada en la STS, 3ª, 4.5.2018<sup>36</sup> que entiende que “no procede la excedencia por cuidado de hijos mayores de tres años y menores de edad (de 6 años pretendía la magistrada, ligando dicha edad al acceso a la educación básica) al no estar prevista en la normativa en vigor, que respecto de los hijos (o menores acogidos) fija el tope máximo en el cumplimiento de los tres años de edad, sin que en la previsión genérica de excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, pueda incluirse a los hijos mayores de tres años y menores de edad”. La interpretación sistemática de ambos

---

<sup>34</sup> STSJ de Navarra de 23 de febrero de 2006R. 25/2006. La doctrina judicial dominante es, sin embargo, la contraria. Así se han pronunciado, entre otras, las SS. de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 1.3.2017 (Rº 226/201) y de 2.5.2007 (Rº 424/2007) relativas al precepto del convenio colectivo del sector de Contact Center de cuya interpretación se trata, cuya redacción no se ha modificado en los sucesivos convenios y las SS. de la Sala de lo Social del STSJ de Madrid de 17.11.2014 (Rº 596/2014) y 08/10/2007 (Rº 2717/2007) y STSJ Aragón de 14.10.2009 (Rº 7372009).

<sup>35</sup> Procedimiento n. 290/2017.

<sup>36</sup> Rº 133/2017.

apartados excluye que los hijos mayores de tres años y menores de edad puedan incluirse entre los familiares, toda vez que el legislador ha fijado por una razón puramente convencional un tope máximo en el cumplimiento de los tres años de edad, coincidiendo con la segunda etapa de escolarización en educación infantil, cuyas tasas superan el 95%<sup>37</sup>, sin que quepa utilizar el supuesto previsto en el segundo párrafo del art. 46.3 ET para eludir el límite etario del primer párrafo. La propia EM de la Ley 39/1999 señalaba que esta excedencia tiene por objeto “ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población”.

Para que quepa la utilización de la excedencia de familiares para atender a un menor de edad, mayor de tres años, han de cumplirse los siguientes presupuestos: en primer lugar, la necesidad de cuidado bien “por edad, enfermedad o discapacidad” y, en segundo lugar, que el familiar no desempeñe “actividad retribuida”. Respecto a cómo se ha de entender esta doble exigencia, el desvalimiento no puede exigirse en grado máximo, es decir, no será necesario que el menor requiera ayuda para la realización de actos vitales y también debe descartarse que pueda vincularse a los conceptos de incapacidad manejados en el ámbito de la Seguridad Social<sup>38</sup>, discapacidad en el RD Leg. 1/2013 o de dependencia en la Ley 39/2006, pues son situaciones jurídicas mucho más amplias que podrían dejar sin cobertura a una serie de situaciones que, no encajando, en aquellos conceptos, sí que podrían ser habilitadores para la solicitud de esta excedencia<sup>39</sup> en los términos exigidos por el ET. Aunque es habitual que los convenios exijan la certificación del grado de discapacidad y el documento que acredite el parentesco (libro de familia)<sup>40</sup>, el ET no exige que el familiar tenga reconocido ningún grado de discapacidad, de ahí que se consideren inadecuadas las previsiones convencionales que exigen requisitos adicionales, bastando cualquier circunstancia que impida al familiar cuidarse por sí mismo, algo que casi que se presupone en los menores de edad con una discapacidad o una enfermedad crónica. O dicho de otro modo, no será exigible ninguna resolución administrativa sino que bastará con que el menor “presente una deficiencia permanente que le impide su plena y efectiva participación en sociedad”<sup>41</sup> sin hacer

<sup>37</sup> MECD, Estadísticas de la Educación. <https://www.mecd.gob.es/inee/.../2015-e2.1-escolarizacion-educacion-infantil.pdf>

<sup>38</sup> Jurado Segovia, A., “La excedencia por razones familiares (art. 46.3 ET): puntos críticos (1)”, *Actualidad laboral*, 2012, n. 5, p. 4, del ejemplar electrónico.

<sup>39</sup> Gil Plana, J., *op. cit.*, p. 242.

<sup>40</sup> Charro Baena, P., *op. cit.*, p. 300.

<sup>41</sup> Gil Plana, J., *op. cit.*, p. 243.



penden esta excedencia de la acreditación de un grado mínimo de discapacidad. En relación a cómo debe ser interpretada la no realización de actividad retribuida, se mantienen las mismas disfunciones que las referidas respecto a la reducción de jornada.

### 3.1. La duración de las excedencias y la posibilidad de fraccionar su ejercicio

El legislador contempla que la excedencia para el cuidado del menor pueda extenderse hasta que el sujeto causante cumpla tres años mientras que fija en dos años la duración de la excedencia causada por el cuidado de un familiar salvo que establezca una duración mayor la negociación colectiva. A la luz de la feminización en el uso de las excedencias, cabría plantearse si esta duración es correcta. Entendemos que esta limitación temporal ha de considerarse una medida positiva, pues una duración mayor puede ocasionar un alejamiento del mundo laboral de las madres que son las que mayoritariamente hacen uso de la excedencia<sup>42</sup>; es más, se aboga por avanzar en la corresponsabilidad, de modo que parece plausible introducir una cuota de reserva de un año a favor del padre<sup>43</sup>.

El amplio lapso de tiempo durante el que cabe el recurso a esta institución puede ser un obstáculo real para la integración y mantenimiento en el mercado de trabajo (de las mujeres) así como su para su capacitación profesional, puesto que cuanto prolongada sea su ausencia más posibilidades hay que no se vuelva a incorporar el puesto de trabajo o pierda capacitación profesional que la sitúe en situación de desventaja con otros trabajadores<sup>44</sup>. Otro sector doctrinal<sup>45</sup> no se muestra favorable a la reducción de la duración de esta institución, fundamentando su negativa en dos razones: en primer lugar, porque tal y como está regulada, la duración es máxima, pero el solicitante puede agotarla o no y en la medida que está previsto el fraccionamiento se reducen los peligros referidos, y, en segundo lugar, porque una reducción de la duración, y con ella las garantías anudadas a su ejercicio, no parece asegurar que los hombres vayan a ejercer más este derecho y, en cambio, se puede traducir en una

---

<sup>42</sup> Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010, p. 127.

<sup>43</sup> Gil Plana, J., *op. cit.*, p. 245.

<sup>44</sup> Cabeza Pereiro, J., “¿En qué debe cambiar el derecho español para adaptarse el acuerdo marco revisado sobre el marco parental?”, *Aranzadi Social*, n. 6, 2010, pp. 9-10, del ejemplar electrónico.

<sup>45</sup> Gil Plana, J., *op. cit.*, p. 245.



imposibilidad de atender a sus responsabilidades familiares<sup>46</sup>. En el objeto de análisis de este artículo, parece que lo más conveniente es dejar esta duración máxima y que sean los progenitores quienes decidan hacer uso de ella o no.

Sentado lo anterior, no parece cohonestar muy bien con la finalidad última de esta institución el diferente tratamiento que tienen estas excedencias en relación a los derechos que asisten a los trabajadores, pues sea la excedencia por cuidado de hijos, sea por cuidado de familiares, el derecho de reserva solo es garantizado en el texto estatutario durante el primer año de excedencia, ampliándose esta reserva a los quince o a los dieciocho meses, respectivamente, si se tiene la condición de familia numerosa de categoría general o especial<sup>47</sup> en la definición contenida en el art. 2.2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas<sup>48</sup>. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente lo que supone que, aun estando la empresa obligada al reingreso, esta tiene una mayor capacidad de respuesta. Como buena práctica negocial, algún convenio reconoce la reserva del mismo puesto hasta los tres años de duración si la excedencia se ha solicitado para atender al cuidado de un hijo con discapacidad psíquica o física<sup>49</sup>, tratamiento que podría inspirar una reforma normativa en este sentido.

### **3.2. La compatibilidad de la situación de excedencia con el trabajo**

Otro de los aspectos que mayor interés suscitan es si durante la excedencia cabe trabajar en otra empresa o por cuenta propia y en qué medida esta actividad puede suponer una competencia desleal, debatiéndose la doctrina judicial en dos tesis antagónicas: La primera que pasa por considerar causa lícita de despido la prestación de servicios en otra empresa cuando se disfruta de una excedencia por cuidado de hijos, pues como todo derecho, el mismo debe utilizarse para la finalidad que lo justifica<sup>50</sup>, habiéndose considerado incumplido el deber de buena fe cuando la excedencia se utiliza para trabajar en una empresa de la

---

<sup>46</sup> Jurado Segovia, A., *op. cit.*, p. 8, del ejemplar electrónico.

<sup>47</sup> Dans Sotomayor, L., *op. cit.*, p. 243.

<sup>48</sup> BOE 19.11.2003.

<sup>49</sup> CC Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 25.4.2012); CC Reale Seguros (BOE 13.6.2017).

<sup>50</sup> STSJ Castilla y León 8.4.2013 (Rec. 378/2013).

competencia<sup>51</sup>. Y una segunda, que admite la compatibilidad entre la excedencia y el trabajo por cuenta propia o ajena<sup>52</sup> si se trata de un empleo que permite conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares<sup>53</sup>. Lo determinante para esta última línea interpretativa es si el nuevo puesto facilita el cumplimiento de ambas finalidades, en cuyo caso, no cabe duda de que se estará respetando el objetivo de la institución. Para realizar esta constatación se habrá que comprobar, de manera individualizada, si las condiciones pactadas en el nuevo trabajo facilitan la tarea de atención familiar que justifica el peculiar régimen jurídico de la excedencia solicitada. De algún modo, la diferencia entre la excedencia por cuidado de hijo y la voluntaria no causal también ha de centrarse en el alcance del deber de buena fe<sup>54</sup>, el cual “ha de actuar como causa de limitación de un derecho subjetivo cuando contravenga en cada ocasión las consideraciones que, dentro de la relación jurídica, una de las partes está obligada a adoptar respecto de la otra”<sup>55</sup>. Desde esta perspectiva, la prohibición de competencia desleal no puede quedar circunscrita solo a los supuestos en los cuales están plenamente activas las obligaciones principales del contrato, sino que habrá de proyectarse durante toda su vigencia. En relación a la recepción de la negociación colectiva de esta posibilidad, lo cierto es que apenas encontramos referencias en la regulación paccionada<sup>56</sup>. Algún convenio contundentemente señala que «la utilización de estas situaciones de excedencia [por razones familiares y voluntaria], con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso, no pudiendo solicitarse para prestar servicios en otras entidades» y a fin de acreditar tal extremo se exige que a la finalización de la excedencia el trabajador presente “inexcusablemente justificante de la vida laboral expedida por la Seguridad Social”<sup>57</sup>. Otros<sup>58</sup> sancionan la realización de trabajos remunerados por

<sup>51</sup> STSJ País Vasco 26.2.2008 (Rec. 3076/2007). En contra, STSJ Madrid 14.4.2009 (Rec. 1290/2009) y STSJ Andalucía 22.2.2012 (Rec. 1279/2011) o calificándolo como nulo STSJ Castilla y León 17.10.2012 (Rec. 1468/2012).

<sup>52</sup> Analizando esta doctrina judicial, Padín Prieto, P., “Excedencia por cuidado de hijos y familiares: compatibilidad con el trabajo por cuenta propia o ajena y competencia desleal”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2015, n. 391, pp. 105-112.

<sup>53</sup> Puebla Pinilla, A., “Art. 46”, en AAVV. (ed.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 4ª, Lex Nova, Valladolid, 2016, p. 593.

<sup>54</sup> García Testal, E.; López Balaguer, M., *op. cit.*, p. 158.

<sup>55</sup> Fernández Domínguez, J. J., “Excedencia voluntaria y competencia desleal (un debate arduo en los Tribunales)”, *Trabajo y Derecho*, n. 2, 2015, p. 5.

<sup>56</sup> Charro Baena, P., *op. cit.*, p. 305.

<sup>57</sup> BOE 12.9.2013.

cuenta ajena o cuenta propia mientras que otros<sup>59</sup> compensan esta limitación al trabajo con el abono de una cantidad económica aunque la misma sea claramente insuficiente: cien euros mensuales hasta que el hijo menor cumpla los tres años. Por su parte, la doctrina judicial<sup>60</sup> ha sostenido la compatibilidad del disfrute de la excedencia por cuidado de hijos y el desempeño de otra actividad si la nueva prestación permite cumplir la finalidad que originó la concesión de la excedencia, máxime cuando “en el contrato de trabajo no se contenía pauta alguna de exclusividad (y su inherente) compensación económica tendente a retribuir la renuncia al real o potencial beneficio susceptible de obtenerse del desarrollo de otras actividades profesionales, así como a retribuir la limitación del derecho a la libertad del trabajo”.

A nuestro juicio, la pervivencia del vínculo jurídico durante la excedencia determina que su ejercicio<sup>61</sup> haya de respetar el límite impuesto en el art. 5.d) ET que, como se ha referido, no precisa ni de cláusula contractual ni convencional para operar<sup>62</sup>. En un supuesto tan especial como el que da origen a este artículo, con más razón si cabe, el parámetro que debiese utilizarse como canon interpretativo es si el nuevo trabajo permite una mejor conciliación, siendo el excedente el único facultado para acreditar que esta nueva ocupación le proporciona una ventaja para su necesidad de conciliación<sup>63</sup>.

#### **4. Los permisos por enfermedad grave y hospitalización de un familiar del trabajador**

En la Carta Europea de los Niños Hospitalizados<sup>64</sup> ya se proclamaba el derecho de los niños a “la hospitalización diurna, sin que ello suponga una carga adicional a los padres”. Por su parte, la 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, exige a los Estados miembros que

---

<sup>58</sup> Véanse las referencias contenidas en la nota 35 del artículo de PADÍN PRIETO, P., “Excedencia por cuidado de hijos y familiares”, cit., p. 109. CC Altcam Automóviles (BOP Tarragona 19.3.2014); CC Ara Vinc (BOP Barcelona 3.2.2014); CC Metal Valencia (BOP Valencia 22.5.2013); CC Empresas Comercio productos químicos (BOE 15.12.2011) o CC Bosal España (BOE 28.7.2010).

<sup>59</sup> CC Telefónica Móviles España (BOE 19.6.2013).

<sup>60</sup> STSJ Castilla y León 17.10.2002 (Rec. 1468/2012).

<sup>61</sup> STSJ Madrid 21.1.2003 (Rec. 4347/2002).

<sup>62</sup> STSJ País Vasco 1.3.2001 (Rec. 278/2011).

<sup>63</sup> Gil Plana, J., *op. cit.*, p. 252.

<sup>64</sup> Resolución del Parlamento Europeo de 13 de mayo de 1986 (DOCE 13.5.1986).

pongan en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha regulación. Tanto la Carta como la Directiva, actualmente en trámite de ser modificada<sup>65</sup>, fueron un catalizador para un cambio positivo en relación a la conciliación pues ambas sentaron unas bases comunes para permitir la mejor atención de los menores hospitalizados.

#### **4.1. Reconocimiento legal del permiso para cuidadores: elementos configuradores y propuestas de reforma**

En el propio texto de la Directiva se recuerda la importancia de tener en cuenta las necesidades especiales, y seguramente sobrevenidas, de quienes tienen hijos con discapacidad o con enfermedad prolongada. Para ello, los “Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”. Tal y como está configurado en el texto de la Directiva, estamos ante el derecho que tiene el trabajador a ausentarse del trabajo para los casos de enfermedad o accidente graves de familiares que hagan indispensable su presencia (cláusula 3, apartado 1).

Este permiso de fuerza mayor es más amplio que las previsiones contenidas en el ET, pues en el ordenamiento jurídico nacional no existe ningún permiso que permita la ausencia siempre que se requiera la presencia inmediata del trabajador, sino que el art. 37.3 b) ET exige la gravedad. Se ha de tener en cuenta que el objetivo perseguido por la norma española no es que el trabajador se haga cargo de su familiar durante todo el proceso sino permitirle que, aunque sea durante un periodo de tiempo breve, pueda acompañarle en esta contingencia, con la dificultad añadida de determinar cuando el accidente o enfermedad reviste la requerida gravedad. Pues bien, es evidente que la gravedad es independiente de la hospitalización, no solo porque dentro del elenco de situaciones previstas por el propio 37.3 b) ET se sistematiza la enfermedad y la hospitalización como dos contingencias diferentes, sino porque es obvio que no puede supeditarse la apreciación de la gravedad a

---

<sup>65</sup> Cuyas líneas maestras se contienen en el documento: COM (2017) 252 final. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Bruselas 26.4.2017.

que el accidente o la enfermedad impliquen peligro para la vida<sup>66</sup>.

El permiso tampoco se extingue con el alta hospitalaria si la misma no va acompañada del alta médica. El TS<sup>67</sup> ha considerado que el alta hospitalaria no hace desaparecer la razón última del permiso; la interpretación teleológica del precepto sitúa la solución del problema en la necesidad de atención y cuidado por lo que el permiso ha de ser concedido cuando concurren el resto de requisitos con independencia de que el familiar siga o no hospitalizado; esta conclusión se refuerza si se tiene en cuenta que usualmente el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica sino que casi siempre se da con la recomendación facultativa de reposo que, si es domiciliario, de por sí es causa independiente del permiso retribuido. De no seguirse esta tesis, podía llegarse a la contradicción de que un mismo hecho, el reposo domiciliario, pudiera dar lugar a la vez a la extinción (si sigue al alta hospitalaria) y al nacimiento del permiso retribuido (si no va precedida de hospitalización).

Con un alcance mayor, la propuesta de Directiva actualmente en tramitación introduce un permiso para cuidadores, cuya aprobación supondría que la legislación comunitaria reconociese al trabajador el derecho a ausentar durante cinco días laborables al año para atender un problema médico en los términos contenidos en el art. 3 de la Directiva, esto es “el trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia de un familiar”, entendiendo como familiar solo a aquel que lo sea por afinidad, es decir, solo la dependencia generada por el cónyuge o su familia directa (padres o hijos) da lugar al derecho, no contemplándolo para el cuidado de familiares del cónyuge. Obviamente los Estados podrán extender este derecho a los familiares, pero la limitación a los familiares propios ha de considerarse muy positiva pues evita que sean las mujeres las que asuman de manera casi exclusiva estos cuidados.

Valorando esta propuesta, el CESE<sup>68</sup> recuerda que la ausencia de permisos adecuados contribuye a la distribución desigual de las responsabilidades de atención familiar, pues con frecuencia esta función recae exclusivamente en las mujeres, de ahí que solo pueda “acogerse con satisfacción la

---

<sup>66</sup> Basterra Hernández, M., “Los permisos retribuidos del art. 37.3 ET: un análisis aplicativo”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 195, 2017, p. 7, del ejemplar multicopiado.

<sup>67</sup> STS 18.6.2018 (R° 128/2017).

<sup>68</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores”, DOUE 12.4.2018.

propuesta de establecer unas condiciones mínimas a nivel europeo mediante la introducción de un derecho individual a un permiso para cuidadores de, al menos, cinco días al año y remunerado al nivel de la baja por enfermedad”. Por su parte, el Comité de las Regiones también se ha mostrado satisfecho con la propuesta pues ella permite legitimar y apoyar a las personas que se ocupan de forma espontánea e informal de familiares dependientes. Ahora bien, “hay que seguir realizando esfuerzos para garantizar que haya suficientes estructuras de acogida de larga duración a fin de responder a las necesidades crecientes y que se prevean fondos europeos para crear servicios de cuidados de larga duración. Ambos aspectos son indispensables para ayudar a los Estados miembros a gestionar las actuales tendencias demográficas en Europa”<sup>69</sup>.

#### 4.2. El reconocimiento convencional

Respecto al tratamiento de los convenios colectivos a estas contingencias<sup>70</sup>, la mayoría se caracterizan por la parquedad a pesar de que la autonomía colectiva habría de jugar un rol importante en materia de conciliación y corresponsabilidad, singularmente a través de la flexibilización de jornadas y horarios<sup>71</sup>. El presente epígrafe se centrará, no obstante, en aquellos convenios que sí que avanzan algo en esta materia. La práctica más habitual es que la regulación convencional establezca una graduación de las dolencias que dan derecho a la ausencia, de modo que la duración varía en función de la gravedad de la patología. Especial interés presentan los convenios que regulan ausencias para afrontar casos muy emparentados con los del art. 37.3 b) ET, pero que solo de manera muy forzada podrían subsumirse en tal precepto. Quizá el supuesto paradigmático es el permiso para el acompañamiento a consultas médicas de hijos pues aunque es evidente que esta contingencia suele hacer surgir preocupación, se hallan alejadas del supuesto delineado por el legislador<sup>72</sup>. Los condicionantes introducidos en la negociación colectiva para el

---

<sup>69</sup> Dictamen del Comité Europeo de las Regiones “La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores” (2018/C 164/11), DOUE 8.5.2018.

<sup>70</sup> Sánchez Trigueros, C., “Los permisos por razones familiares en el artículo 37.3 ET”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, pp. 166-170. Un abundante elenco de cláusulas convencionales puede consultarse en Lahera Forteza, J., García Quiñones, J.C., *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo, Albacete, 2008, pp. 102-106.

<sup>71</sup> Rodríguez Escanciano, S., *op. cit.*, p. 109.

<sup>72</sup> Véase los convenios citados en la nota 153, Sánchez Trigueros, C., *op. cit.*, p. 167.

disfrute de este permiso son muy variados, pudiéndose citar entre los más habituales: que el médico de que se trate sea de la sanidad pública, que no sea posible acudir en periodos de descanso o que se aporte volante u otras justificaciones<sup>73</sup>. En esta línea flexibilizadora, algún convenio contempla la ampliación de esta ausencia, pero transformándola en una causa habilitante para una suspensión contractual, carente de retribución<sup>74</sup>.

Con un alcance subjetivo más limitado, algún convenio reconoce “el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad física o psíquica y así resulte acreditado”, exigiendo que “el uso de este permiso o licencia deberá ser preavisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia”<sup>75</sup>. En otros se contempla un permiso retribuido para los trabajadores con hijos con discapacidad y aunque no se “especifica su duración (se ha sobrentendido que es por el tiempo necesario<sup>76</sup>) para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral<sup>77</sup>. Finalmente, algún convenio<sup>78</sup>, con un tratamiento muy adecuado en la materia, contempla permisos para la atención de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad. En otros convenios se prevé que “en el caso de trabajadores o trabajadoras con hijos o cónyuge con un grado de discapacidad superior al 65%, el permiso será de cuarenta y ocho horas anuales”<sup>79</sup>. En esta misma línea, algún convenio prevé que “en el caso de enfermedad muy grave de un familiar de hasta segundo grado, la persona trabajadora podrá solicitar a la empresa, a través de la comisión paritaria de igualdad, la concesión de un permiso especial retribuido para el cuidado y atención de dicho familiar, de duración máxima de un mes al año, que podrá ser prorrogable en caso necesario. La comisión podrá

---

<sup>73</sup> Núñez Contreras, P., “Eficacia de los «permisos por acontecimientos familiares» desde la perspectiva de las personas trabajadoras: una propuesta de mejora normativa”, *Temas Laborales*, n. 132, 2016, p. 171.

<sup>74</sup> STSJ Comunidad Valenciana 7.10.2008 (R° 2331/2008)

<sup>75</sup> Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE 28.8.2013.

<sup>76</sup> Véase nota 48, Núñez Contreras, P., “Eficacia de los «permisos por acontecimientos familiares» desde la perspectiva de las personas trabajadoras”, *op. cit.*, p. 172.

<sup>77</sup> BOE 2.1.2017.

<sup>78</sup> CC Reale Seguros (BOE 13.6.2017).

<sup>79</sup> CC Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos (BOE 11.2.2016).



requerir a la persona solicitante las justificaciones documentales necesarias que acrediten la situación causante del permiso<sup>80</sup>. También, dentro de estas licencias sin sueldo, algún convenio prevé que “los trabajadores podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, para el cuidado de un hijo menor de 8 años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia<sup>81</sup>”.

Tanto el procedimiento para su ejercicio, el tiempo de preaviso, la posibilidad de prestar servicios por cuenta ajena o propia durante el permiso, la posibilidad de reincorporarse antes de su finalización o los supuestos para los que se puede solicitar serán determinados en el pacto que crea estos permisos. Llegados a este punto, cabe plantearse cuál es la solución si existe una continuidad de los procesos patológicos, pues esta reiteración “hace surgir la lógica pregunta acerca de si el permiso se agota por su utilización única o puede reproducirse y, en su caso, con qué límites. En patologías graves y persistentes, esta duda posee enormes repercusiones prácticas; los intereses de trabajador y empresa son seguramente difíciles de conciliar, pero la norma tampoco ha dado pautas interpretativas<sup>82</sup>”. La tesis más proteccionista es la que sostiene que el permiso se disfruta cada vez que surge la patología lo que lleva aparejada una segunda cuestión, la de determinar si estamos ante un mismo proceso patológico o uno distinto. Parece que habrá que estar a la circunstancia concreta que dé origen al permiso para plantear si es un mismo hecho causante o uno distinto. Algún convenio<sup>83</sup> prevé a este respecto que en el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador/a necesitará añadir algún día más a los establecidos, la empresa podrá facilitar esos días, debiendo el trabajador/a recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa. En otros convenios también se contempla la ampliación de los permisos a los días adicionales que necesite el trabajador/a, aunque estos serán recuperables<sup>84</sup>, y finalmente algún convenio<sup>85</sup> contempla que el trabajador tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo periodo, si han pasado treinta días naturales desde el acaecimiento de la primera contingencia. En cuanto a los límites a la negociación colectiva, cabe preguntarse si los agentes

---

<sup>80</sup> Califica de muy interesante esta iniciativa, Velasco Portero, T., *op. cit.*, p. 249.

<sup>81</sup> CC Empresas Mediación (BOE 2.1.2017).

<sup>82</sup> Sánchez Trigueros, C., *op. cit.*, p. 170.

<sup>83</sup> Art. 45.1.b) del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, BOE de 23.9.2013.

<sup>84</sup> BOE 20.12.2016.

<sup>85</sup> Véase el convenio citado en la nota 172, Sánchez Trigueros, C., *op. cit.*, p. 170.



sociales pueden pactar el momento inicial y el cómputo de disfrute de estos permisos, máxime cuando el TS<sup>86</sup>, en una tesis muy tuitiva para los intereses de los trabajadores, ha entendido que el disfrute ha de iniciarse en día laborable. Pues bien, parece razonable sostener que los convenios podrán establecer el inicio del disfrute pero respetando a la interpretación dada por el Alto Tribunal<sup>87</sup>.

### **5. Medidas adoptadas en el ámbito de la Seguridad Social para paliar las peores trayectorias laborales de las mujeres con responsabilidades familiares**

Tras identificar los factores causantes de discriminación de las mujeres sobre los hombres en el mercado de trabajo, entre los que se han de señalar la diferencia salarial, la existencia mayores períodos de interrupción por cuidado de hijo o familiares o el mayor uso de las instituciones de conciliación, la DA 5ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, encargó al Gobierno que elaborase un estudio con propuestas de actuación en relación con la Recomendación 17ª del Pacto de Toledo que, como es de sobra conocido, ya abogaba por la aprobación de medidas en el ámbito de la Seguridad Social que permitiese a las mujeres generar derechos propios. Concretamente reclamaba el impulso de mecanismos que incorporasen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización<sup>88</sup>. Este mandato fue parcialmente atendido en el Texto Refundido de la LGSS, aprobado por RD Legislativo 8/2015, de 30 octubre, pues dentro del Capítulo XV del Título II, rubricado “Protección a la familia” y estructurado en 3 artículos (arts. 235–237), agrupa una serie de medidas, cuyo denominador común es que con su activación se asimila a tiempo cotizado determinados periodos dedicados al cuidado de hijos o familiares dependientes<sup>89</sup>. Esta decisión, coherente con las líneas de

---

<sup>86</sup> Véase el comentario del profesor Rojo Torrecilla a esta sentencia en:

<https://elderecho.com/computo-de-las-fechas-de-disfrute-de-permisos-retribuidos-desde-el-primer-dia-laborable>

<sup>87</sup> STS 13.2.2018 (Rº 266/2016). Analiza esta sentencia, Gordo González, L., “La necesaria concreción temporal de los permisos por la negociación colectiva”, *Información Laboral*, n. 6, 2018.

<sup>88</sup> García Romero, B., “Medidas de Seguridad Social en respuesta a los retos que plantean las responsabilidades familiares: fomento de la natalidad, conciliación e igualdad de género prestacional”, *Revista de derecho social*, n. 74, 2016, p. 123.

<sup>89</sup> Aragón Gómez, C., “El impacto de la conciliación en el acceso a la protección del sistema de Seguridad Social”, en AA.VV. (Ed.), *Protección a la familia y Seguridad Social*.

actuación aprobadas en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011–2020) y con la ya referida recomendación del Pacto de Toledo, relativa a “Mujer y protección social”, parte de la necesidad de valorar la dimensión de género en materia de pensiones.

Para mitigar las peores trayectorias laborales de las mujeres con responsabilidades familiares, el legislador adopta una batería de medidas, partiendo de la consideración social hacia la maternidad. A los efectos de este artículo, centrado en las instituciones de conciliación y el tiempo de trabajo, se ha de reseñar el artículo 236 LGSS, el cual prevé que “computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre”. Pues bien, si iniciáramos este trabajo refiriendo la tasa de mujeres inactivas que declaran que esta situación obedece al cuidado de un menor enfermo, la aplicación de este beneficio trata de compensar esta circunstancia en la trayectoria personal de las cuidadoras. Sentado lo anterior, la aplicación de estos beneficios no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 237.1 LGSS, esto es, los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 ET, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, los cuales “tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad”. En relación a la ficción de cotización en las excedencias, de acuerdo con el art. 237 LGSS, pueden ser beneficiarios de esta prestación no económica todos los trabajadores que disfruten del período de

---

*Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018, pp. 128-133.

excedencia laboral para el cuidado de cada hijo, de menor acogido o de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida. La medida consiste en considerar como efectivamente cotizados a efectos de futuras prestaciones de la Seguridad Social los periodos de excedencia laboral aunque en el caso de la excedencia laboral por cuidado de hijo o menor acogido, la consideración de periodo de cotización efectiva alcanza a los tres años de excedencia mientras que en el caso de excedencia por cuidado de otros familiares la asimilación se reduce al primer año de los dos que se contempla la excedencia este motivo<sup>90</sup>. Esta diferencia en la protección dispensada según el sujeto que genere el derecho implica un tratamiento “injusto y discriminatorio”<sup>91</sup> que debiera ser resuelto, pues, una vez más, las principales perjudicadas son las mujeres<sup>92</sup>.

Se ha de tener en cuenta que esta misma diferencia de trato se preveía en los supuestos reducción de jornada en función del sujeto causante<sup>93</sup>. Con buen criterio, la Ley 3/2017, de 27 de junio, modificó mediante la DA 30ª -apartado cuarto- esta previsión, de modo que las cotizaciones, tanto en el supuesto de reducción de jornada se computaran incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Finalmente señala el art. 237.4 LGSS que cuando la excedencia hubiera estado precedida por una reducción de jornada, a efectos de la consideración como cotizados de los periodos que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Aunque parece poco edificante sostener que para los periodos de reducción de jornada en los que las cotizaciones no se computen incrementadas hasta el 100%, la solución pueda ser la suscripción de un convenio especial (habida cuenta del coste económico que lleva aparejado<sup>94</sup>), no puede obviarse que, dentro de los supuestos en

---

<sup>90</sup> García Romero, B., *op. cit.*, p. 126.

<sup>91</sup> Dilla Catalá, M. J., *op. cit.*, p. 483.

<sup>92</sup> Muñoz Molina, J., “La mujer en el ordenamiento de Seguridad Social”, en Sáez Lara, C. (Ed.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016, p. 171.

<sup>93</sup> Aguilera Izquierdo, R., *op. cit.*, p. 336.

<sup>94</sup> Como buena práctica negociada, algún convenio se compromete a reembolsar al trabajador el 50% de la cuota que debe pagar a la seguridad social en el caso de que

los que cabe su utilización, el art. 21 de la Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social<sup>95</sup>, posibilita su utilización en estos supuestos. Lamentablemente, en las estadísticas elaboradas por la Seguridad Social<sup>96</sup> no se incorporan los convenios especiales sino que “los datos sobre afiliación que se ofrecen en estas estadísticas se refieren a situaciones de alta laboral de los trabajadores, Quedan excluidas de ellas, y por lo tanto de estas estadísticas, los trabajadores que han suscrito un convenio especial”, de modo que no es posible saber el uso de esta institución.

Para concluir, y aun valorando positivamente la ficción de cotización prevista en la legislación, “la ampliación hasta los 12 años del período de reducción de jornada por cuidado de hijos debería de haber venido acompañada de un incremento del número de años de cómputo al 100% de las cotizaciones”<sup>97</sup>, especialmente si, como se ha defendido en este trabajo, la reducción de jornada es una figura más conveniente que la excedencia, pues la misma, lejos de promover el abandono del trabajo para asumir tareas de cuidado, permite el mantenimiento de los vínculos y fomenta el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres<sup>98</sup>. A la espera de esta modificación, solo se puede terminar este epígrafe aplaudiendo estas medidas, pues las mismas ponen en valor una función social tan importante como es el cuidado e implica una materialización de la obligación constitucional de asegurar la protección de la familia por los poderes públicos<sup>99</sup>.

---

suscriba convenio especial (CC Philips Ibérica SAU); también el CC de la empresa NEC Unified Solutions España, SA regula esta compensación en idénticos términos. Convenios citados en Velasco Portero, T., *op. cit.*, p. 242.

<sup>95</sup> BOE 14.9.2007.

<sup>96</sup><http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/>

<sup>97</sup> Muñoz Molina, J., *op. cit.*, p. 174.

<sup>98</sup> Grau Pineda, C.; Rodríguez González, S., “El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones”, *Documentación laboral*, n. 103, 2015.

<sup>99</sup> Blázquez Agudo, E., Barrios Baudor, G., *Prestaciones familiares*, Aranzadi, Navarra, 2009, p. 174.

## 6. Bibliografía

- Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Seguridad Social”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017.
- Aragón Gómez, C., “El impacto de la conciliación en el acceso a la protección del sistema de Seguridad Social”, en AA.VV. (Ed.), *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección social*, Laborum, Murcia, 2018.
- Basterra Hernández, M., “Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador”, *Revista de derecho social*, n. 78, 2017, pp. 97-126.
- Basterra Hernández, M., “Los permisos retribuidos del art. 37.3 ET: un análisis aplicativo”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 195, 2017, pp. 33-63.
- Blázquez Agudo, E., Barrios Baudor, G., *Prestaciones familiares*, Aranzadi, Navarra, 2009.
- Cabeza Pereiro, J., “¿En qué debe cambiar el derecho español para adaptarse el acuerdo marco revisado sobre el marco parental?”, *Aranzadi Social*, n. 6, 2010.
- Charro Baena, P., “Excedencia por motivos familiares y excedencia voluntaria”, en Sánchez Trigueros, C. (Ed.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.
- Cristóbal Roncero, R., “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017.
- Dans Sotomayor, L., “Tras el paréntesis de las obligaciones familiares: instrumentos jurídico-laborales tendentes a asegurar la permanencia de la mujer en el empleo”, en *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- Dilla Catalá, M. J., “Derechos y políticas de conciliación en los cuidados de personas dependientes”, en Molero Marañón, M. L. (Ed.), *Dependencia (Long Term Care) y empleo en el Estado del Bienestar*, Aranzadi, Navarra, 2017.
- Fernández Domínguez, J. J., “Excedencia voluntaria y competencia desleal (un debate arduo en los Tribunales)”, *Trabajo y Derecho*, n. 2, 2015.
- Fundación Adecco, Previsora Bilbaíno Seguros, Informe Discapacidad y Familia, 2018.
- García Romero, B., “Medidas de Seguridad Social en respuesta a los retos que plantean las responsabilidades familiares: fomento de la natalidad,

- conciliación e igualdad de género prestacional”, *Revista de derecho social*, n. 74, 2016, pp. 113-138.
- García Testal, E.; López Balaguer, M., *Los Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch; Abdón Pedrajas, Valencia, 2012.
- Gil Plana, J., “La excedencia para el cuidado de hijos o familiares: puntos críticos”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017.
- Gordo González, L., “La necesaria concreción temporal de los permisos por la negociación colectiva”, *Información Laboral*, n. 6, 2018.
- Grau Pineda, C.; Rodríguez González, S., “El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones”, *Documentación laboral*, n. 103, 2015, pp. 145-171.
- ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO, Ginebra, 2018.
- Jurado Segovia, A., “La excedencia por razones familiares (art. 46.3 ET): puntos críticos (1)”, *Actualidad laboral*, 2012, n. 5, p. 2.
- Kahale Carrillo, D., “La nueva prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, *Temas Laborales*, n. 112, 2011.
- Lahera Forteza, J., García Quiñones, J.C., *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo, Albacete, 2008.
- López Terrada, E., “Permisos parentales y conciliación”, en Ballester Pastor, A. (Ed.), *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 17-75.
- Mella Méndez, L., “La reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, en Cabeza Pereiro, J. (Ed.), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 201-222.
- Muñoz Molina, J., “La mujer en el ordenamiento de Seguridad Social”, en Sáez Lara, C. (Ed.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016.
- Nogueira Ferreiro, L., “La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Una valoración de las primeras decisiones judiciales”, en Mella Méndez, L. (Ed.), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*, Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, pp. 5-26.

- Núñez Contreras, P., “Eficacia de los «permisos por acontecimientos familiares» desde la perspectiva de las personas trabajadoras: una propuesta de mejora normativa”, *Temas Laborales*, n. 132, 2016, pp. 153-189.
- Núñez Contreras, P., “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”, *Temas Laborales*, n. 129, 2015, pp. 107-131.
- Padín Prieto, P., “Excedencia por cuidado de hijos y familiares: compatibilidad con el trabajo por cuenta propia o ajena y competencia desleal”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, 2015, n. 391, pp. 101-134.
- Puebla Pinilla, A., “Art. 46”, en AAVV. (ed.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 4a, Lex Nova, Valladolid, 2016.
- Ridaura López, M. M., *La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo*, Universidad de Córdoba. ETEA, 2015.
- Rodríguez Escanciano, S., *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010.
- Sánchez Trigueros, C., “Los permisos por razones familiares en el artículo 37.3 ET”, *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017.
- Velasco Portero, T., “El tiempo de trabajo y su organización”, en Sánchez Trigueros, C. (Ed.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.

Copyright of *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* is the property of ADAPT University Press and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.