

## C04/IGU/2026 – Principales medidas de conciliación en España

La conciliación en la empresa española es un aspecto cada vez más relevante en el contexto actual, especialmente en el marco de la conmemoración del 23 de marzo como una jornada dedicada a reflexionar sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. En España, la conciliación se refiere al conjunto de medidas, derechos y políticas que permiten a las personas trabajadoras compatibilizar sus responsabilidades laborales con su vida privada. Este concepto ha ido ganando protagonismo en las últimas décadas, impulsado tanto por cambios sociales como por la creciente demanda de bienestar y calidad de vida por parte de las personas trabajadoras.

El ordenamiento jurídico español recoge distintos instrumentos para favorecer la conciliación. Estas herramientas, recogidas principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, se ven además desarrolladas e interpretadas a través de la jurisprudencia, que concreta su alcance y aplicación práctica. Entre ellas destacan:

Medida	Descripción	Quién puede solicitarla
<b>Reducción de jornada (art. 37 ET)</b>	Disminución de horas de trabajo con reducción proporcional del salario para el cuidado de hijos o familiares	Personas trabajadoras con hijos menores de 12 años o familiares dependientes
<b>Adaptación de jornada (art. 34.8 ET)</b>	Posibilidad de modificar horario, turno o forma de trabajo (incluido teletrabajo) sin reducir salario	Cualquier persona trabajadora con necesidades de conciliación
<b>Permiso por nacimiento y cuidado del menor</b>	Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento	Ambos progenitores
<b>Excedencia por cuidado de hijos</b>	Suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto durante un tiempo determinado	Personas trabajadoras con hijos/as o menores acogidos
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>	Suspensión del contrato para cuidado de familiares hasta segundo grado	Personas trabajadoras con familiares dependientes
<b>Permisos retribuidos</b>	Días libres pagados por circunstancias familiares (nacimiento, enfermedad, fallecimiento, etc.)	Todas las personas trabajadoras
<b>Teletrabajo</b>	Prestación laboral a distancia, total o parcial	Personas trabajadoras que acuerden esta modalidad con la empresa
<b>Derecho a desconexión digital</b>	Garantía de no atender comunicaciones laborales fuera del horario	Todas las personas trabajadoras
<b>Flexibilidad horaria</b>	Ajustes en horarios de entrada y salida para facilitar la conciliación	Dependiendo de convenio o acuerdo con empresa

Asimismo, los planes de igualdad en las empresas han reforzado la necesidad de incorporar medidas específicas que promuevan una distribución equilibrada de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Por ende, desde el punto de vista empresarial, fomentar la conciliación no solo responde a una obligación legal o ética, sino que también aporta beneficios directos como: la mejora del clima laboral, incrementa la productividad, reduce el absentismo y favorece la fidelización del talento.

**Contacto:**

Maria S. Plomer

[igualdad@caeb.com.es](mailto:igualdad@caeb.com.es)

Tel. 971 70 60 14

[www.caeb.es/servicios/igualdad](http://www.caeb.es/servicios/igualdad)