

La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *La empresa no puede entrometerse en la vida privada de las familias para analizar las posibilidades de corresponsabilidad de los cónyuges o parejas a la hora de reconocer a la persona trabajadora cualquiera de los derechos de conciliación reconocidos legalmente.*

Palabras clave: *Corresponsabilidad. Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.*

Abstract: *The company cannot interfere in the private lives of families in order to analyse the possibilities of joint responsibility of spouses or partners when it comes to granting the worker any of the legally recognised rights to work-life balance.*

Keywords: *Co-responsibility. Rights to reconciliation of work and family life.*

I. Introducción

Esta interesante sentencia dictada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid examina las razones dadas por la empresa para denegar a la trabajadora el derecho de conciliación de la vida laboral o familiar solicitado, concretamente el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiar.

En ella se constata que la empleadora no se ha limitado simplemente a verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos por la regulación vigente (art. 37.6 ET), en cuanto a la situación de dependencia de la persona acreedora de los cuidados (la suegra de la trabajadora), sino que ha entrado a valorar la organización intrafamiliar, examinando las dificultades que puede tener su pareja o cónyuge para hacerse cargo de tales tareas, para reconocerle o no los derechos de conciliación solicitados, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, se cuestiona si puede utilizarse la corresponsabilidad como criterio modulador del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral o familiar, convirtiéndose la empresa en una suerte de guardián de la corresponsabilidad.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de, Sala de lo Social- Sección nº 01 de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 758/2023, de 15 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de suplicación núm. 74/2023.

ECLI:ES:TSJM:2023:9703.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ignacio Moreno González-Aller.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

El problema suscitado en cuanto al fondo es si la trabajadora tiene derecho a reducir su jornada de trabajo en un tercio, en la concreción horaria solicitada para cuidar de su suegra, de conformidad con el artículo 37.6 ET, siendo dicha reducción la misma que ha venido disfrutando por la guarda legal de sus hijas durante los últimos doce años.

2. Hechos y antecedentes

Como hechos consignados como probados en la sentencia, consta que una trabajadora de una empresa dedicada a la fabricación de artículos de piel, con una antigüedad desde el 1 de febrero de 2020 y categoría profesional de Oficial de 2ª, ha venido disfrutando en los últimos años una reducción de jornada y salario por guarda legal de un tercio de la habitual, realizando una jornada de 5 horas y veinte minutos diarios, en turno de mañana de 8:30 a 13:50 horas.

Dicha trabajadora contrajo matrimonio el 30 de septiembre de 2020, del que han nacido dos hijas en los años 2004 y 2009.

Su cónyuge presta servicios como bombero en la Comunidad de Madrid, con turno de 24 horas y guardias cada 2 días.

La trabajadora solicitó el 2 de diciembre de 2004, reducción de jornada en un 1/3 por cuidado de menor con concreción horaria de 10:10 a 15:30 de lunes a viernes, que le fueron reconocidas en esos mismos términos por la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y Similares de Madrid del año 2003.

Tras cumplir la hija menor la edad de 12 años, solicitó la prórroga de un año más en aplicación del Plan de Igualdad de la empresa (2019-2022).

Antes de la finalización del derecho reconocido solicitó la reducción y concreción horaria en las mismas condiciones que venía disfrutando, pero esta vez, de conformidad con el artículo 37.6 ET, "por cuidado de familiar", en concreto para atender al cuidado de su suegra, de 74 años de edad, quien no realiza ninguna actividad retribuida (es beneficiaria de una pensión no contributiva) y se encuentra impedida para valerse por sí misma, según indica el informe médico aportado. Suegra y nuera están empadronadas en el mismo municipio, viviendo a escasos 2,5 kilómetros la una de la otra.

Tras diferentes correos entre la trabajadora y la responsable de RR.HH de la empresa y, pese a la documentación aportada por aquella, se cuestiona que tenga derecho a la citada reducción por considerar que no se ajusta a la situación protegida, la empresa le comunica finalmente la imposibilidad de acceder a lo solicitado, aduciendo que la persona por la cual se solicita, no tiene reconocida la condición de persona dependiente.

Disconforme con ello, la trabajadora interpone una demanda en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En ella solicita se dicte sentencia por la que, con estimación de la demanda, se reconozca el derecho a la reducción de su jornada en 1/3 y su disfrute y concreción horaria en jornada de 5 horas y veinte minutos diarios, que constituye 1/3 de la habitual de 8:00 a 13:50 horas de lunes a viernes, y, además, se condene a la demandada a los daños y perjuicios generados en cuantía de 3125 euros, según lo dispuesto en el art. 37.6 ET y concordante 139 LRJS.

El litigio fue resuelto por el Juzgado de lo Social nº 44 de Madrid, mediante sentencia de 21 de noviembre de 2022 en la que estima en parte la demanda, declarando el derecho a la reducción de jornada y en la concreción horaria solicitada, mientras se mantengan las actuales circunstancias y al menos durante dos años y condenando a la empresa a abonar a la trabajadora la cantidad de 1000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

Frente a dicha resolución se anunció y formalizó recurso de suplicación por la compañía, que fue objeto de impugnación por la contraparte.

IV. Posición de las partes

La parte recurrente (la empresa) denuncia infracción del artículo 37.6 ET por considerar que la actora no tiene derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado, dado que, en su opinión, no se acredita (i) que la suegra esté a cargo directo de la actora; (ii) que no pueda valerse por sí misma; que el único requisito que cumple es que no ejerza actividad retribuida, y ello por sí solo no da derecho a que la actora pueda reducir la jornada.

De otro lado, alega que en la demanda no se argumenta nada con respecto a la imposibilidad de que el cónyuge de la actora, hijo de la persona que daría derecho a la solicitud por reducción de jornada, no pueda hacerse cargo de ella.

Por último, reprocha que la sentencia del Juzgado de lo Social incurre en incongruencia interna, *extra petitum*, toda vez que no señala los criterios que sustentan la condena por daños y perjuicios a la compañía y además, reconoce el derecho de la actora a la reducción de su jornada por cuidado de familiar “mientras se mantengan las actuales circunstancias y al menos durante 2 años”.

La parte recurrida (la trabajadora) se opone al recurso.

V. Normativa aplicable al caso

Las principales disposiciones aplicables al caso en cuanto al fondo son el artículo 37.6 ET y art. 55 f) del Convenio Colectivo del grupo marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 noviembre 2021).

Conforme determina el artículo 37.6 ET:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”.

En idénticos términos se regula este derecho en el art. 55 f) del Convenio Colectivo del grupo marroquinería, cueros repujados y similares, citado.

VI. Doctrina básica

Antes de abordar la cuestión controvertida en cuanto al fondo, el Tribunal de Suplicación se ve obligado a realizar una serie de observaciones ante los reproches procesales efectuados por el recurrente en relación con la supuesta falta de congruencia de la sentencia recurrida, el deber de motivación de las sentencias y de su nulidad (Fundamento Jurídico Tercero).

1. Sobre la nulidad de las actuaciones procesales

En primer lugar, revisa la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional relativa a la nulidad de las actuaciones procesales, de la que se deriva que la misma constituye un remedio extraordinario de muy estricta y excepcional aplicación, por lo que su estimación: a) "queda condicionada al cumplimiento de unos estrictos condicionamientos que han de ser analizados en el caso concreto y no de forma general, sin que la concurrencia de alguno de ellos, de carácter formal en todo caso, sea constitutivo de indefensión, por cuanto la indefensión constitucionalmente prohibida es la material y no la formal"; b) que "la indefensión es un concepto fundamentalmente procesal que se concreta en la posibilidad de acceder a un juicio contradictorio en el que las partes, alegando y probando cuanto estiman pertinente, pueden hacer valer en contradicciones de igualdad de sus derechos e intereses legítimos" (SS TC 156/85; 64/86; 12/87; 171/91 y ATC 190/83); c) que "el concepto constitucional de indefensión tiene un contenido eminentemente material, lo cual impide apreciar lesión del artículo 24.1 de la CE, cuando por circunstancias del caso pueda deducirse que el afectado tuvo oportunidad de defender sus derechos e intereses legítimos" (SSTC 215/89 y 15.2.93) y que para que exista vulneración del derecho reconocido en el artículo 24.1 de la CE no basta el mero incumplimiento formal de normas procesales, ni basta cualquier infracción o irregularidad procesal cometida por los órganos judiciales, sino que de las mismas ha de derivarse un perjuicio material para el interesado, esto es, ha de tener una repercusión real sobre sus posibilidades efectivas de defensa y contradicción, pues no toda infracción o irregularidad procesal cometida por los órganos judiciales provoca, en todos los casos la eliminación o discriminación sustancial de derecho que corresponden a las partes en el proceso" (STC 124/94).

2. Sobre el principio de congruencia

En segundo lugar, sobre la incongruencia, expone que, como recuerda la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2020 (recud.1418/2020), "la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala han venido reiterando sobre la exigencia de congruencia en las sentencias, reconocida positivamente, con carácter general en el artículo 218 LEC cuando dispone que "las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito". La congruencia puede definirse como un ajuste "sustancial" entre lo pedido y lo resuelto que, por tanto, no exige del fallo una conformidad literal y rígida con las peticiones de las partes, sino racional y flexible" (STS de 16 de febrero de 1993, Rec. 1203/1992, con cita de otras muchas).

3. Sobre el deber de motivación

Finalmente, en cuanto a la motivación de las resoluciones judiciales, se trata de una exigencia que deriva "del art. 24.1 CE que tiene el fin de que se puedan conocer las razones de la decisión que aquellas contienen, posibilitando su control mediante el sistema de los recursos ... (SSTC 24/1990, de 15/Febrero, FJ 4; ... 3/2011, de 14/Febrero, FJ 3; y 183/2011, de 21/Noviembre, FJ 5. SSTS 18/11/10 -rco 48/10-; 23/11/12 -rco 104/11-; y 21/10/13 -rco 104/10-). Pero la exigencia se cumple cuando, como en el caso presente, se expresan los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión, poniendo así de manifiesto la ratio decidendi del fallo judicial y permitiendo conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales determinantes de la decisión jurisdiccional (SSTC

196/1988, de 24/Octubre, F. 2; ... 172/2004, de 18/Octubre, FJ 3 ; y 247/2006, de 24/Julio)".

VII. Parte dispositiva

En el Fallo de la Sentencia se concluye que se impone estimar el recurso de suplicación nº 74/2023 interpuesto contra sentencia del Juzgado de lo Social nº 44 de los de Madrid de 21 de noviembre de 2022, en el procedimiento nº 918/2022 en parte a los únicos y exclusivos efectos de suprimir del fallo de la sentencia recurrida la locución "y al menos durante dos años", confirmando el resto de sus pronunciamientos, sin que haya condena en costas (art. 235 LRJS) y con devolución del depósito para recurrir a la empresa (art. 203.3 LRJS).

VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos de la sentencia sobre la cuestión controvertida se recogen en sus Fundamentos de Derecho Cuarto y Sexto:

CUARTO.

[...]

"La empresa no puede pretender que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora -sea el del 34.8 sea el del 37.6 ET -, se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o en su caso con otras personas de la familia (los abuelos). Sería permitir a la empresa, como se ha señalado por autorizada doctrina judicial, la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad (ni, por derivación, ello se debe permitir a los Juzgados de lo Social). Lo que no impide -obviamente- que las dificultades del otro progenitor para conciliar en términos compatibles con el trabajo de la persona trabajadora solicitante puedan ser alegadas por esta para justificar la razón de su derecho".

[...]

"Consecuentemente, y partiendo de estas bases, no es incongruente la sentencia recurrida, ni da más de lo pedido, cuando argumenta que:

"(...) la demandante acredita que la negativa de la empresa a la reducción solicitada le ha obligado a incorporarse al puesto de trabajo con jornada completa y, además, tener que acudir a un abogado e interponer la correspondiente demanda judicial y ello le ha producido daños y perjuicios, dada la imposibilidad de atender correctamente al familiar necesitado de su cuidado, así como las derivadas de tener que acudir a la vía judicial para su reconocimiento. Es evidente, ante la falta de una mínima razonabilidad y certeza en la oposición efectuada por la empresa demandada que, sin acreditar perjuicios u obstáculos, se ha opuesto a atender el derecho, que no ha ofrecido ningún tipo de opción alternativa a la propuesta, demorando la respuesta a la solicitud desde el mes de septiembre y mantener su negativa, tras la incorporación de la actora, y hasta la celebración del acto de juicio, con los evidentes perjuicios para la conciliación de la vida familiar y laboral. Por lo que procede fijar en concepto de indemnización por los daños ocasionados, el perjuicio derivado de la necesidad, en todo caso, de contratar a otra persona en las semanas en que la demandante ha trabajado en turno completo y dado el tiempo transcurrido de más de un mes, la condena en la cantidad de 1.000€".

"En lo que si tiene razón la empresa es que la sentencia recurrida incurre en incongruencia extra petita cuando fija la reducción de jornada "al menos durante 2 años".

SEXTO.

[...]

“Lo primero que cabe destacar es que nos encontramos ante el ejercicio de un derecho de conciliación que, tal y como el TC ha considerado (STC 3/2007, de 15 de enero), tiene una dimensión constitucional que implica que tanto el derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE) deben prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar.”

“De este modo, los órganos jurisdiccionales cuando entren a resolver conflictos relacionados con el ejercicio de estos derechos, no pueden situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad ordinaria, sino que han de ponderar los derechos fundamentales en juego; lo que les obliga a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que la persona trabajadora alegue y la organización del tiempo de trabajo en la empresa, a fin de ponderar ambos elementos para determinar si existe o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional (STC 26/2011, de 14 de marzo)”

“Se cumplen en el caso presente con los presupuestos del artículo 37.6 ET y 55 f) del Convenio colectivo para que la empresa demandada hubiera accedido a la pretensión de la reducción de jornada en tanto y en cuanto la suegra de la actora, que no puede valerse por sí misma para los actos más esenciales de su vida, precisa de la atención y cuidados de la trabajadora demandante, sin que concurran, pues ni tan siquiera se aducen, razones objetivas de índole organizativa o productiva que impidan el reconocimiento del derecho de la trabajadora a la reducción de jornada (...).”

[...]

IX. Comentario

Antes de pronunciarse sobre el fondo del asunto, la Sentencia del TSJ de Madrid 768/2023, de 15 de septiembre de 2023, comienza resolviendo los reproches procesales en cuanto a la nulidad de las actuaciones, la congruencia de las sentencias y de su motivación. Tras revisar la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional sobre tales principios, considera que ninguna indefensión se ha producido a la empresa por el hecho de que se haya introducido que el esposo de la actora, que presta servicios como bombero en la Comunidad de Madrid, con turnos de 24 horas y guardias cada dos días, tiene dificultades para atender a su madre y que por ello, ha de ser su esposa, la actora, la que ha de conciliar la vida laboral y familiar, ya que este dato aparecía en el hecho cuarto de la demanda. Además, la empresa tuvo la ocasión en el acto de juicio “para defenderse y desplegar los medios de prueba oportuno y de preguntar al marido de la demandante que compareció de testigo”.

Asimismo, considera que la sentencia recurrida “aparece debidamente motivada expresando las razones que determinan los criterios que sirven de fundamento a su decisión, y, por otra parte, no es incongruente cuando fija el importe de la indemnización por los daños producidos al no concederse la reducción de jornada solicitada, en tanto y en cuanto los parámetros venían delimitados en la propia demanda”.

En cambio, a juicio de la Sala “en lo que sí tiene razón la empresa es que la sentencia recurrida incurre en *extra petita* cuando fija la reducción de la jornada en “*a/ menos dos años*””. En consecuencia, deberá suprimirse del fallo de la sentencia dicha mención, pero sin necesidad de anularla (art. 202.2 LRJS).

Una vez depuradas las dudas de validez de la resolución recurrida, la Sala entra a analizar la controversia sobre el derecho de la trabajadora a la reducción de jornada para atender al cuidado de su suegra con arreglo al artículo 37.6 ET (Fundamento Jurídico 5º).

Para el Tribunal de Suplicación ha quedado acreditado que la actora es la única persona de la familia que puede atender al cuidado de su suegra; a lo que se añade

que no se justifican las causas de denegación de la reducción de la jornada y concreción horaria por la empresa demandada. En efecto, no se alegan ni acreditan causas organizativas, productivas o de producción para denegar el derecho a la reducción. Por el contrario, ha quedado probado que la actora viene realizando dicha reducción y concreción horaria durante más de doce años, sin que ello afecte a la producción o necesidades organizativas de la empresa, ni que le produzca desajuste alguno”.

Para reforzar su argumentación, la Sala hace hincapié en que nos encontramos ante el ejercicio de un derecho de conciliación que tiene una dimensión constitucional (STC 3/2007, de 15 de enero). Ello implica que “tanto el derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE) deben prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. De este modo, los órganos jurisdiccionales cuando entren a resolver conflictos relacionados con el ejercicio de estos derechos, no pueden situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad ordinaria, sino que han de ponderar los derechos fundamentales en juego; lo que les obliga a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que la persona trabajadora alegue y la organización del tiempo de trabajo en la empresa, a fin de ponderar ambos elementos para determinar si existe o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional (STC 26/2011, de 14 de marzo)”.

En definitiva, considera que en el caso presente se cumplen con los presupuestos del artículo 37.6 ET y 55 f) del Convenio colectivo para que la empresa demandada hubiera accedido a la pretensión de la reducción de jornada en tanto y en cuanto la suegra de la actora, que no puede valerse por sí misma para los actos más esenciales de su vida, precisa de la atención y cuidados de la trabajadora demandante, sin que concurran, pues ni tan siquiera se aducen, razones objetivas de índole organizativa o productiva que impidan el reconocimiento del derecho de la trabajadora a la reducción de jornada.

Más aún, como se destaca en el JF 4º, “La empresa no puede pretender que, a la hora de reconocer el derecho de la persona trabajadora -sea el del 34.8 sea el del 37.6 ET -, se entre a analizar cómo esta organiza el cuidado del hijo/a o familiar con su cónyuge o pareja, o en su caso con otras personas de la familia (los abuelos). Sería permitir a la empresa, como se ha señalado por autorizada doctrina judicial, la intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas, convirtiéndola en una suerte de guardián de la corresponsabilidad (ni, por derivación, ello se debe permitir a los Juzgados de lo Social). Lo que no impide -obviamente- que las dificultades del otro progenitor para conciliar en términos compatibles con el trabajo de la persona trabajadora solicitante puedan ser alegadas por esta para justificar la razón de su derecho”.

Por último, considera adecuado el pronunciamiento del tribunal de instancia en cuanto a que se ha producido un perjuicio a la actora indemnizable, aunque difiere en el *quatum* indemnizatorio. Para la Sala resulta evidente, ante la falta de una mínima razonabilidad y certeza en la oposición efectuada por la empresa demandada que, sin acreditar perjuicios u obstáculos, se ha opuesto a atender el derecho, que no ha ofrecido ningún tipo de opción alternativa a la propuesta, demorando la respuesta a la solicitud desde el mes de septiembre y mantener su negativa, tras la incorporación de la actora, y hasta la celebración del acto de juicio, con los evidentes perjuicios para la conciliación de la vida familiar y laboral. Por lo que procede fijar en concepto de indemnización por los daños ocasionados, el perjuicio derivado de la necesidad, en todo caso, de contratar a otra persona en las semanas en que la demandante ha trabajado en turno completo y dado el tiempo transcurrido de más de un mes, la condena en la cantidad de 1.000€”.

Sin embargo, considera que la sentencia de instancia ha incurrido en incongruencia *extra petitum* cuando fija la reducción de jornada “al menos durante 2

años”, dado que, de un lado, no se hacía mención a esta circunstancia en la demanda y, de otro, no parece pertinente por razones lógicas acotar temporalmente el reconocimiento de este derecho al poder variar en el plazo de dos años las circunstancias que determinan el reconocimiento del derecho.

X. Apunte final

No cabe duda de que la corresponsabilidad en el seno del hogar familiar es un objetivo plausible de política legislativa, toda vez que el reparto equilibrado de las tareas de cuidados intrafamiliares es un elemento esencial para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, acabando con la brecha salarial y prestacional.

En el ámbito de la empresa, el ejercicio corresponsable de los derechos relativos a la conciliación entre vida laboral y familiar puede y debe fomentarse también a través del Plan de Igualdad, mediante la ampliación de los derechos reconocidos en la ley, así como con la adopción de medidas transversales tales como: 1) Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos; 2) Impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres a través de campañas específicas; 3) Realizar estudios de detección de necesidades de conciliación en las plantillas y adoptar medidas que mejoren las carencias detectadas, etc.

Sin embargo, compartimos la posición de la sentencia comentada de que la empresa no puede convertirse en guardián de estos derechos, analizando cómo se organiza el cuidado del hijo o hija o del familiar con su cónyuge o pareja, o en su caso, con otras personas de la familia (abuelos, etc.), a la hora de reconocer a una trabajadora el derecho de conciliación solicitado, ya que ello supondría una intolerable intromisión en la vida privada de matrimonios y parejas.