



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**LA PROBLEMÁTICA DE LA  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  
DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS, PARA CONSEGUIR  
LA IGUALDAD EFECTIVA Y LA  
CORRESPONSABILIDAD.**

Autor: Marta Jiménez Martínez

4ºE1

Derecho del Trabajo

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid  
Abril 2022

## **RESUMEN**

Es todo un desafío el desarrollo de la vida personal, familiar y profesional para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Es esencial encontrar el equilibrio entre los distintos aspectos para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Este trabajo recorre la normativa que desarrolla la materia desde una perspectiva internacional, comunitaria y nacional. Analizando las novedades introducidas por la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y las introducidas por la Directiva 2019/1158. Se reflejan los resultados estadísticos que muestran datos relevantes y se identifican los problemas que conlleva la falta de conciliación en España.

## **PALABRAS CLAVES**

Conciliación, corresponsabilidad, igualdad, familia, trabajo, distribución.

## **ABSTRACT**

The development of personal, family and professional life is a challenge to ensure equality between women and men. It is essential to find a balance between the different aspects in order to improve the quality of life of citizens. This work examines the regulations that develop the subject from an international, EU and national perspective. It analyses the novelties introduced by the new wording of article 34.8 of the Workers' Statute and those introduced by Directive 2019/1158. It reflects the statistical results that show relevant data and identifies the problems caused by the lack of work-life balance in Spain.

## **KEY WORDS**

Reconciliation, co-responsibility, equality, family, work, distribution.

## **ÍNDICE**

### **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

1. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.
2. OBJETIVOS.
3. METODOLOGÍA.

### **CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL**

1. CONCILIACIÓN.
2. RESPONSABILIDAD.
3. CORRESPONSABILIDAD.
4. IGUALDAD.

### **CAPÍTULO III: MARCO JURÍDICO**

1. NORMATIVA INTERNACIONAL.  
Organización Internacional de la Naciones Unidas.  
Cumbre de desarrollo sostenible: Agenda 2030.  
La Organización Internacional del Trabajo.
2. NORMATIVA COMUNITARIA.
3. NORMATIVA ESTATAL.
  - 3.1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
  - 3.2 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **CAPÍTULO IV: REFORMA DEL ARTÍCULO 34.8 ET.**

### **CAPÍTULO V: DIRECTIVA 2019/1158.**

1. DERECHOS INDIVIDUALES
  - 1.1 El permiso de paternidad.
  - 1.2 El permiso parental.
  - 1.3 El permiso para cuidadores.
  - 1.4 El permiso por fuerza mayor familiar.
2. FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE

**CAPÍTULO VI: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD ALGUNOS DATOS.**

**CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

1. LEGISLACIÓN.
2. JURISPRUDENCIA.
3. OBRAS DOCTRINALES.
4. RECURSOS DE INTERNET.

## LISTADO DE ABREVIATURAS

Art: Artículo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea.

EM: Estado Miembro.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

LO: Ley Orgánica.

LOI: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

RD: Real Decreto.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

TC: Tribunal Constitucional.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

UE: Unión Europea.

UNICEF: *United Nations International Children's Emergency Fund.*

Vol: Volumen.

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras es una asignatura pendiente en el ordenamiento jurídico español. A pesar de las numerosas reformas que se han llevado a cabo en nuestro país no se ha llegado a alcanzar la igualdad efectiva y la corresponsabilidad. Los datos indican que históricamente han sido las mujeres, las que asumen mayoritariamente las tareas de cuidado y, en consecuencia, son las mujeres las que hacen un mayor uso de las medidas de conciliación existentes. Si bien es cierto que la sociedad en los últimos años muestra estar más concienciada con este derecho. Desafortunadamente, aún sigue presente en la sociedad el pensamiento de que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es solo cosa de mujeres.

La conciliación y la corresponsabilidad en el derecho laboral español han adquirido una transcendencia vital en función de la igualdad que demanda actualmente la sociedad. Es inevitable hablar de conciliación y no hacerlo desde una perspectiva de género.

Constituye un tema relevante porque plantea la posibilidad de que padres y madres trabajadores, enfrente corresponsablemente la moderna dicotomía trabajo-familia. Debe requerirse su cabal atención en lo personal, familiar y laboral, enfocado en función de la búsqueda de la igualdad y del derecho a poder buscar el equilibrio entre el desarrollo laboral, profesional y familiar.

La conciliación es un derecho de las personas, y que los poderes públicos junto con las empresas, los trabajadores y las familias deben aunar esfuerzos para asegurar que se pueda ejercer de manera positiva, real y efectiva.

El motivo que me lleva a la elección de este tema es por mis propias inquietudes como mujer que aspira encontrar el equilibrio entre las dos facetas, la profesional y la personal. Nadie independientemente de su género debería tener que elegir entre el desarrollo de su carrera profesional o el deseo de formar una familia.

Se procede a delimitar la conciliación, responsabilidad, corresponsabilidad e igualdad de las personas trabajadoras; los ámbitos que abarca, el vínculo e implicaciones en lo personal, familiar y laboral, así como, se hace referencia a la normativa internacional, comunitaria y nacional relacionada con la temática, destacando las Directivas de la Unión Europea y las

reformas en la legislación española. Se reflejan los resultados estadísticos que muestra datos relevantes y se identifican los problemas que conlleva la falta de conciliación en España.

## **2. OBJETIVOS**

El objetivo principal es analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y determinar la efectividad en España.

- Delimita los conceptos de conciliación, responsabilidad, corresponsabilidad e igualdad.
- Estudiar la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres en el panorama internacional, comunitario y nacional.
- Delimitar el rol de la Comunidad Internacional y las Organizaciones Internacionales en el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad.
- Demostrar el valor legal de la corresponsabilidad en el derecho laboral español.
- Identificar las modificaciones del derecho a la adaptación a la jornada introducidas por el ET.
- Analizar las directivas de la Unión Europea relativas a la temática en general y en particular las novedades introducidas por la Directiva 1158/2019
- Para una mejor comprensión se examinan las novedades que se han dado en la jurisprudencia.
- Aportar datos que muestran la diferencia del empleo del tiempo y las cargas asumidas por mujeres y hombres en España.

## **3. METODOLOGÍA**

Para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado se usan como fuentes las Directivas, leyes, Reales Decretos, así como cualquier otra normativa internacional, comunitaria y española. Recabando información en la biblioteca y repositorio de la Universidad Pontificia de Comillas, en Dialnet, revistas entre otras fuentes.

Se aportarán datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística.

#### **4. PLAN DE TRABAJO**

En primer lugar, se introducirán un marco conceptual donde se definen conceptos fundamentales para la temática.

Tras esto, se desarrolla el marco jurídico internacional y su evolución, la conciliación desde un ámbito comunitario donde se exponen las Directivas más relevantes y se estudiará el régimen jurídico de la conciliación en España.

Se dedica un capítulo al análisis del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, acompañado de algunas sentencias que nos permite conocer las interpretaciones de los Tribunales españoles.

A continuación, se hace mención a la Directiva 2019/1158 sobre conciliación exponiendo las novedades relativas a los derechos individuales y las fórmulas de trabajo flexibles.

Finalmente, se introducen algunos datos que nos muestran la realidad de la situación de la conciliación familiar y laboral en nuestro país.

## **CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL.**

### **1. Conciliación.**

El diccionario panhispánico del español jurídico define conciliación como “participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”<sup>1</sup>.

El enfoque de conciliación personal, familiar y laboral nos lleva a considerar que, citando una reflexión de la fundación MásFamilia “la conciliación va más allá de la familia. Todos tenemos la necesidad de crecer profesionalmente y desarrollarnos en este ámbito”<sup>2</sup>.

Ergo la finalidad que persigue la conciliación personal, familiar y laboral es la de alcanzar la responsabilidad compartida entre los miembros que conforman un grupo familiar. A ello se suma que los miembros del grupo familiar, si son personas trabajadoras, procurarán el equilibrio entre responsabilidades personales, con la familiar y en el desarrollo de su profesión. Esto representa una realidad vital del siglo XXI. A este respecto, los Estados han dispuesto regulaciones legales que promueven la conciliación y la corresponsabilidad en función de la igualdad, entre padres, trabajadores, en la sociedad mundial, etc... lo cual explica su progresivo impulso desde la Comunidad Internacional.

En lo inherente al trabajo, las empresas como responsables de promover la conciliación junto con otros factores sociales, debe impulsar planes de acción orientados hacia el cambio signado por una nueva organización de la sociedad garante del equilibrio de intereses entre sus integrantes. Desde la empresa deben estar dispuestos a dichos cambios a través de la comprensión y subsecuente aplicación de las regulaciones legales las cuales tienden a mejorar las relaciones laborales y por ende el clima organizacional, trasladándose a una mayor y mejor productividad.

---

<sup>1</sup> Diccionario panhispánico del español jurídico, (disponible en <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar> ; última consulta 05/04/2022)

<sup>2</sup> Fundación MásFamilia en colaboración con el Gobierno de España, Conciliación personal, familiar y laboral (disponible en <https://www.masfamilia.org/blog/conciliacion-personal-familiar-y-laboral/> ; última revisión 10/11/2021)

La corresponsabilidad es un derecho para todos los ciudadanos, lo que a su vez también se convierte en una obligación que concierne a todos.

Como señalan LÓPEZ ÁLVAREZ y CARRILLO MÁRQUEZ:

«La corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares favorecerá, asimismo, la disminución de los conflictos que se generan por la asimetría del reparto y una mayor estabilidad en los núcleos familiares, lo que beneficia a todos sus miembros en particular menores y dependientes, y una mejor empleabilidad de las mujeres, que podrán disfrutar de carreras profesionales en igualdad de condiciones frente a varones»<sup>3</sup>.

## **2. Responsabilidad.**

Para enfocar el tema de la corresponsabilidad necesariamente se debe puntualizar el significado de responsabilidad, ya que corresponsabilidad “es responsabilidad compartida”. En tal sentido, la responsabilidad en su enunciado básico se refiere a la obligación, compromiso, exigencia, carga... Es la acción de ser responsable, y el responsable es quien responde moralmente por un asunto determinado.

Citando a la Real Academia Española, “Responsabilidad f. Obligación de reparar y satisfacer un daño / Cargo u obligación moral que resulta para uno del posible yerro en cosa o asunto determinado”<sup>4</sup>.

Sobre la responsabilidad es pertinente destacar que, al ser compartida, acordada, consensuada o convenida, la responsabilidad se transforma en corresponsabilidad. De manera que la corresponsabilidad surge de los acuerdos entre las partes conciliadas para asumir las cuotas de responsabilidad que le corresponde a cada una de las partes involucradas o bien interesadas en un asunto que debe redundar en beneficios mutuos. Se debe llevar a cabo procurando la igualdad que ha de propiciar felicidad, armonía, eficacia,

---

<sup>3</sup> López Álvarez, M.J. y Carillo Márquez, D., “Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional: impacto en reto demográfico”, Madrid, 2018, p.1-7.

<sup>4</sup> Diccionario de la lengua española (disponible en <https://dle.rae.es/responsabilidad>; última consulta 06/04/2022)

productividad en los respectivos contextos de la vida: entendamos en la personal, la familiar, la laboral.

### **3. Corresponsabilidad.**

Concebida como responsabilidad compartida, la corresponsabilidad propone la participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, especialmente en las obligaciones con la familia y en la persona como sujeto de desarrollo individual y social. Es, en concreto, el reparto justo y equitativo de responsabilidades familiares, sociales y profesionales entre hombres y mujeres que comparten un espacio de convivencia.

Además, la corresponsabilidad no siempre resulta una tarea fácil; por el contrario, en ocasiones es realmente difícil llevarlo a la práctica. Merece un verdadero esfuerzo particular y colectivo de toda la sociedad. En este sentido, la corresponsabilidad dispone de recurso de índole legal como de naturaleza humana, dado su carácter voluntario que entraña una gran disposición al igual que un auténtico compromiso.

Al analizar la corresponsabilidad se perciben varias esencias: el hombre y la mujer, el grupo familiar, el trabajo de las personas, la sociedad, lo cual debe concatenarse para congregarlo voluntariamente mediante la conciliación como método impulsor. Así, la corresponsabilidad responde no solo a deseos o intenciones, sino que atiende igualmente a planes de acción que produzcan resultados efectivos. Para tal efecto, algunas estrategias indefectiblemente deben ser asumidas por los diferentes actores, entendiendo por estos la familia, las personas trabajadoras, el trabajo, la empresa.

### **4. Igualdad**

Hombres y mujeres deben recibir los mismos tratos, ejercer los mismos derechos, disponer los mismos beneficios; así como equilibrio de oportunidades. En definitiva, deben disponer del mismo respeto en todos los aspectos de la vida, en lo personal, familiar y laboral.

Para *UNICEF* la igualdad de género significa que “mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones”<sup>5</sup>.

Es propio indica que la Constitución Española de 1978, en su artículo 1, la consagra como valor superior del ordenamiento jurídico. Se recoge este derecho en el artículo 14 de la CE.

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>6</sup>.

## **CAPÍTULO III: MARCO NORMATIVO**

### **1. NORMATIVA INTERNACIONAL**

Los Organismos Internacionales han establecido una amplia gama de instrumentos que promueven la conciliación y la corresponsabilidad mediante el fomento de igualdad entre hombres y mujeres. Entre estos, destacan:

#### **1.1 Organización Internacional de las Naciones Unidas:**

Se define como “un lugar donde las naciones del mundo pueden reunirse, discutir problemas comunes y encontrar soluciones compartidas”<sup>7</sup>. Las Naciones Unidas nacieron el 24 de octubre de 1945, con 51 Estados Miembros los cuales ratificaron la Carta Fundacional firmada en la Conferencia de San Francisco, en abril de 1945. En la actualidad, el número de Estados que la conforman ha crecido hasta 193.

La ONU cuenta con una Asamblea General que es el principal órgano de deliberación que adopta políticas.

A continuación, se mencionan algunas de las resoluciones adoptada por la Asamblea General relevantes para la temática:

---

<sup>5</sup> UNICEF, “Igualdad de género” (disponible en <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>; última consulta 05/04/2022)

<sup>6</sup> Constitución Española de 1978, aprobado por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978, ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por S.M. el Rey Juan Carlos I ante las Cortes del 27 de diciembre de 1978, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 311/1978, de 29 de diciembre. Art. 14.

<sup>7</sup> La Organización. ONU. (disponible en <https://www.un.org/es/about-us>; última consulta 19.03.2022)

En París, el 10 de diciembre de 1948 tiene lugar la elaboración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>8</sup>, marcando un hito en la historia de los derechos humanos. En esta Asamblea General donde se adopta por primera vez un compromiso internacional para promover el principio de igualdad.

La Resolución 217 A (III)<sup>9</sup> se reconoce nuevos derechos laborales:

Artículo 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social<sup>10</sup>.

Durante la reunión de la Asamblea en 1967, se elabora la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Esta declaración fue clave para impulsar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La Asamblea General proclamó solemnemente, en su Resolución 3010 (XVII), de 18 de diciembre de 1972, la decisión de declarar el año 1975 como el Año Internacional de la Mujer. Durante la celebración de dicha reunión se gesta la base normativa internacional de los derechos de la mujer CEDAW. En dicha convocatoria los Estados Miembros solicitaron al Secretario General la elaboración de un programa para su posterior presentación a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer<sup>11</sup>

En 1993, la Asamblea adopta resoluciones concretas entre las que se contempla la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer.

En su 23º período extraordinario de sesiones celebrado en EE. UU., se destaca el tema de la igualdad entre los géneros, fijándose los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Entre

---

<sup>8</sup> ONU. (disponible en [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf); 19/03/2022)

<sup>9</sup> Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Asamblea General de las Naciones Unidas. ONU. (disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/046/82/PDF/NR004682.pdf?OpenElement>; última consulta 9.03.2022)

<sup>10</sup> Art 23 Resolución 217 A (III), ob., cit.

<sup>11</sup> Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Servicios Sociales e Igualdad, “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”

sus aspectos relevantes se presenta la lucha contra la discriminación en contra de la mujer. En 2010, la Asamblea General por unanimidad, apoya la creación de ONU MUJER como instancia generadora de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

## 1.2 Cumbre de Desarrollo Sostenible: Agenda 2030

Es en el año 2015, cuando la Asamblea General de la ONU, adopta la Agenda 2030 mediante la cual se asientan los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estableciendo la igualdad de género como un objetivo primordial y requisitos transversal para el cumplimiento del resto de los ODS. Asimismo, la Asamblea ha emitido múltiples resoluciones sobre la erradicación de la violencia contra la mujer, tráfico y trata, derecho de mujeres trabajadoras migrantes, salud y violencia doméstica. También se ha pronunciado por la igualdad de género en la estructura de la ONU demandando condiciones de igualdad en el sistema.

## 1.3 La Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Se funda en Versalles en 1919. Se trata la única agencia “tripartita” de la ONU. La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores, con el objetivo de establecer reglas sobre asuntos relacionados con el trabajo. Elaboran políticas y programas cuya finalidad es promover el empleo, un progreso económico justo y la búsqueda que un trabajo decente para todos, mujeres y hombres. Está compuesto por 187 Estados Miembros.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido ocho Convenios fundamentales:

- El Convenio sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor - C100<sup>12</sup>-, publicado en 1951.
- El Convenio concerniente a la discriminación en el empleo y la ocupación - C111<sup>13</sup>-, publicado en 1958.

---

<sup>12</sup> Convenios OIT. *ob. cit*

<sup>13</sup> Convenios OIT. *ob. cit*

Otros convenios que cabe destacar por la importancia que tienen para la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar y personal de los trabajadores son:

- El Convenio referido a los trabajadores con responsabilidad familiares – C156<sup>14</sup>-, publicado en 1981.
- El Convenio sobre la protección a la maternidad – C183<sup>15</sup>-, publicado en el 2000.

## 2. NORMATIVA COMUNITARIA

En el ámbito del Derecho Comunitario existen instrumentos normativos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La UE ha venido haciendo referencia en numerosa normativa al deber que tienen los EM de garantizar la aplicación del principio de igualdad con relación a la remuneración que reciben las personas trabajadoras por el desempeño de un mismo trabajo indistintamente de su género. Se plasma en el (artículo 119) Tratado de Roma de 1957; en (artículo 16) la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, rubricada el 9 de diciembre de 1989, reza el artículo “debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”<sup>16</sup>. También se menciona en el protocolo 14 sobre política social comunitaria del Tratado de Maastricht; el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, antiguo 141 TCE.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010<sup>17</sup>, consagra el derecho de igualdad, prohíbe la discriminación; promueve el amparo de los derechos fundamentales, la igualdad debido a género que se establece entre hombres y mujeres como un valor primordial de la UE.

---

<sup>14</sup> Convenios OIT. *ob. cit*

<sup>15</sup> Convenios OIT. *ob. cit*

<sup>16</sup> Comisión Europea, Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, Oficina de Publicaciones, 1990, (disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es/format-PDF>; última consulta 05/04/2022)

<sup>17</sup> Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010.

Artículo 23 “La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El Principio de Igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”<sup>18</sup>.

Artículo 33 “1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y aun permiso parental con motivo del nacimiento o adopción de un niño”<sup>19</sup>.

Es un aspecto relevante indicar la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)<sup>20</sup> creado en 2010 para promover la igualdad de género en la Unión Europea -UE. Por otra parte, la considerable actividad legislativa para regular las políticas de igualdad de género de la Unión Europea, innegablemente, ha generado un impacto en las vidas de las mujeres europeas.

Es pertinente destacar que, “El tema principal del índice de igualdad de género de 2019 es la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, una cuestión de gran relevancia política en la UE”<sup>21</sup>. Y, sobre el particular, es importante subrayar que las políticas de igualdad de género abarcan no solo la corresponsabilidad entre lo personal, familiar y laboral, sino que contempla el cuidado de personas mayores, de personas con discapacidad, la asistencia a largo plazo, el trabajo inflexible, etc.

---

<sup>18</sup> CDFUE, de 30 de marzo de 2010, *ob. Cit.* Art. 23

<sup>19</sup> CDFUE, de 30 de marzo de 2010, *ob. Cit.* Art. 33

<sup>20</sup> EIGE: El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) se creó en 2010 para reforzar y promover la igualdad de género en toda la Unión Europea (UE). Tras diez años de experiencia en la recogida de datos, la realización de investigaciones y el desarrollo de recursos, el EIGE se ha convertido en el centro de conocimiento de la UE en materia de igualdad de género. (disponible en [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige\\_es#:~:text=EI%20Instituto%20Europeo%20de%20la,de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20UE](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_es#:~:text=EI%20Instituto%20Europeo%20de%20la,de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20UE))

<sup>21</sup> Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) (2019). (disponible [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-); última revisión 05/04/2022)

La preocupación en torno a los problemas que suscita la conciliación, no obstante, ha estado presente desde fechas muy tempranas en las instituciones comunitarias y no ha dejado de crecer en los últimos años<sup>22</sup>.

La UE (anterior Comunidad Europea) – evidencia la preocupación por el tema a través de las directivas que desarrollan y amplían la aplicación del referido principio:

- **Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978**, concerniente a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en materia de Seguridad Social<sup>23</sup>.
- **Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986**, relacionada con la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres quienes ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad<sup>24</sup>.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**<sup>25</sup>, referida a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental<sup>26</sup>.
- **Directiva 96/97/CEE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996**, mediante la cual se modifica la Directiva 86/378/CEE tocante a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Martín, M.L., “La integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la política de empleo comunitario” *Tribuna Social*, n.º 206, 36-58 *apud* López Álvarez M.J., “Conciliación en clave de corresponsabilidad. Reflexiones a partir de la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional” Adroher Biosca, S., & Halty Barrutieta, A., *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019.

<sup>23</sup> Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978.

<sup>24</sup> Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986.

<sup>25</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992

<sup>26</sup> Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996.

<sup>27</sup> Directiva 96/97/CEE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.

- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, la cual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo<sup>28</sup>.
- **Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004**, a través de la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Esta directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro<sup>29</sup>.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>30</sup>. Esta directiva refunde toda la normativa anterior en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres. Las materias objeto de refundición son: la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y condiciones de trabajo, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes especiales de seguridad social<sup>31</sup>.
- Es pertinente señalar que en el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)<sup>32</sup>. Mediante esta Directiva se modifican sustancialmente los regímenes profesionales de la seguridad social y la cuestión de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, dando a los EM la opción de adoptar medidas que eludan y equilibren las desventajas de las mujeres en ciertas

---

<sup>28</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

<sup>29</sup> Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004.

<sup>30</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

<sup>31</sup> Balaguer Callejón, M.L., “Crónica de Legislación Europea” (disponible en <https://www.ugr.es/~redce/REDCE6/articulos/15mluisabalaguer.htm#uno>; última consulta 22-02-2022)

<sup>32</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

actividades profesionales y, por tanto, evitar cualquier forma de discriminación, tanto directos como indirectos.

Asimismo, se destacan las siguientes Directivas:

- **Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010**, mediante la cual se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUISNESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. Esta directiva establece el derecho al permiso parental para hombre y mujeres trabajadores, en casos de nacimiento o adopción de un hijo, para cuidarlo hasta la edad de los ocho años. Este permiso debía ser de un mínimo de cuatro meses, para fomentar el uso más igualitario del permiso, uno de estos meses será intransferible. El ejercicio del derecho no precisa de solicitud a la empresa, sino de mera comunicación con la antelación que se prevea reglamentariamente, o en su caso, en los convenios colectivos.<sup>33</sup> Con la entrada en vigor de esta directiva se deroga la Directiva 96/34/CE. Esta Directiva supuso un “nuevo estímulo en la asunción de esta orientación hacia la corresponsabilidad”<sup>34</sup> Se regula el permiso parental en esta Directiva lo que algunos autores pensaba que podría ser una medida que cambiara las costumbres sociales y alcanzara “cierta corresponsabilidad en materia de conciliación”<sup>35</sup>
  
- **Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010**, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y mediante la cual se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. Esta directiva no solo establece medidas para evitar la discriminación por razón de sexo de los trabajadores autónomos, sino también de sus cónyuges o parejas de hecho que intervengan en las actividades profesionales del trabajador autónomo.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Balaguer Callejón, M.L., “Crónica de Legislación Europea”, (disponible en <https://www.ugr.es/~redce/REDCE13/articulos/15MLBalaguer.htm#uno> ; última consulta 05/04/2022)

<sup>34</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., “Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE”, Anales de la Facultad de Derecho, 28; diciembre 2011, p.245. (disponible en DIALNET, [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es), última consulta el 19/02/2022).

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica” en FERNANDEZ PRIETO M., CABEZA PEREIRA J., Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo. Editorial Bomarzo, Albacete 2012, p. 11.

<sup>36</sup> Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010.

- **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, concerniente a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y mediante la cual se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Esta es la directiva más reciente relacionada con esta temática, se analizará las novedades introducidas por la misma.

Por otra parte, la UE también desarrolla instrumentos normativos que no son vinculantes pero que considero importante destacar:

- **Recomendación 92/131/CEE, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo<sup>37</sup>.
- **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo;

<sup>38</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. (disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:52010DC0491>; última consulta 05/04/2022)

### 3. NORMATIVA ESTATAL

La conciliación, impulsada en materia de igualdad de género, es un procedimiento idóneo para alcanzar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo relacionado con sus vidas personales, la familia y su trabajo. En España el ordenamiento jurídico lo consagra en:

#### 3.1 La Constitución de España de 1978.

Una de las principales dificultades que presenta la conciliación en España es que se encuentra ante la falta de un claro reconocimiento en la carta magna. A finales de los años 70 no se contemplaba en el debate político y social la temática de conciliación entre las necesidades laborales y familiares. Por ello resulta entendible que no se haga mención expresa a la tutela de este derecho.

CRUZ VILLALÓN considera que «ello no significa que como tal el objetivo de la conciliación no se presente como un valor digno de tutela desde la perspectiva constitucional, pero sí que las dificultades se manifiestan mayores cuando nos encontramos un específico precepto que lo recoja como tal y de manera explícita»<sup>39</sup>.

Por tanto, se debe recurrir a la interpretación, que consecuentemente tiene efectos de una flaqueza mayor. Los juristas buscan en las vías indirectas la manera de tutelar desde la perspectiva constitucional. A pesar de que el texto constitucional no hace referencia directa al derecho a la conciliación y la corresponsabilidad como tal, la CE menciona la obligación que tiene el legislador como poder público de incorporar medidas de acción positiva.<sup>40</sup>

Artículo 9.2 <<corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social>><sup>41</sup>.

El artículo 35.1 de la CE establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo

---

<sup>39</sup> Cruz Villalón, J., “Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España”, Mella Méndez, L., “Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: Estudios desde el derecho internacional y comparado”, Delta, Madrid, 2015, p.7

<sup>40</sup> Cruz Villalón, J., *ibid.*

<sup>41</sup> CE *ob. cit.* Art 9.2

y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo’’<sup>42</sup>.

También se debe traer a colación el artículo 39.1 ‘‘los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia’’<sup>43</sup>.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto en la Sentencia 3/2007 de 15 de enero que expresa ‘‘la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa’’<sup>44</sup>.

En definitiva, es obligación constitucional no sólo evitar la discriminación o garantizar la igualdad ante la Ley de todos los ciudadanos, sino también asegurar que dicha igualdad sea real y efectiva.

3.2 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La primera ley en materia de conciliación aprobada tras la promulgación de la Constitución Española introdujo las siguientes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

Se añaden el derecho a la petición del permiso recogido en el en el 37.3 de ET. Dichas causas son el accidente y la hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se introducen mejoras respecto a la reducción de la jornada por motivos familiares, flexibiliza el permiso de lactancia<sup>45</sup>, amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia para ocuparse de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> CE *ob. cit.* Art 35.1

<sup>43</sup> CE *ob. cit.* Art 39. 1

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 3/2007, de 15 de enero de 2007.

<sup>45</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art 2º

<sup>46</sup> L 39/1999 *ob. cit.* Art 4º

Es importante destacar que se añade otra novedad respecto al artículo 37.5 en caso de que dos trabajadores que pertenezcan a la misma empresa generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, “el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”<sup>47</sup>.

Supone un gran avance para la mujer trabajadora que ve ampliado el permiso de maternidad en dos semanas hasta un total de dieciséis semanas, contando con la posibilidad de compartir hasta diez semanas del permiso de paternidad con el padre<sup>48</sup>.

Se amplían los supuestos por el que se pueden suspender el contrato de trabajo, es más, en caso de riesgo durante el embarazo puede suspender el contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto<sup>49</sup>.

Declara nula la decisión extintiva o el despido motivado en caso de embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del ET, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo<sup>50</sup>.

Una de las mejoras que introduce esta ley es que la suspensión del contrato de trabajo se amplía a los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años y tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, contemplando la posibilidad de iniciar el permiso 4 semanas antes en caso de adopción internacional<sup>51</sup>.

«Parece oportuno mencionar que, aunque desde el ámbito feminista, sindical y jurídico obtuviera una valoración positiva, no significa que no fuera tachada de insuficiente, al incumplir parte de las expectativas depositadas en la misma, como es que no fuere reconocido el permiso de paternidad como un derecho individual e incluso con la obligatoriedad de su disfrute, que no quedara establecido el derecho al permiso retribuido por acompañamiento de los hijos menores en sus visitas al médico, así como en caso de hospitalización, o que el tiempo establecido para la excedencia dedicada al

---

<sup>47</sup> L 39/1999 ob. Cit Art 5º

<sup>48</sup> L 39/1999 ob. cit. Art 5º

<sup>49</sup> L 39/1999 ob. cit. Art 5º

<sup>50</sup> L 39/1999 ob. cit. Art 7º.2

<sup>51</sup> L 39/1999 ob. cit. Art 5º

cuidado de familiares dependientes quedara tan recortado respecto al concedido para la atención de un hijo (un año frente a tres)»<sup>52</sup>.

### 3.3 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objeto perseguido por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>53</sup> (en adelante, LOI) es el de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria”<sup>54</sup>.

Mediante esta ley se lleva a cabo la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo y de la Directiva del Consejo 2004/113/CE.

La LOI presta especial atención a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral por la indudable relación que las une con el principio de igualdad. A mi parecer una de las carencias que presenta esta ley es la de hacer referencia a “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” sin mencionar cuales son estos ya que no existía ninguna norma que enumerase o hiciese referencia explícita a los mismos.

Una de las medidas más novedosa de esta ley es el reconocimiento del permiso y una prestación por paternidad, un primer paso para fomentar el ejercicio del derecho a la conciliación. El hecho de conceder este permiso tuvo un impacto positivo pues en 2008 un total de 279.756 padres lo solicitaron aumentando el porcentaje a 7,13 respecto al año anterior.

La LOI introduce numerosas reformas que ayuda a los trabajadores y a las trabajadoras, entre ellas se encuentran las siguientes: creación de nuevas figuras jurídicas, mejora del contenido

---

<sup>52</sup> Guirao Mirón, C., “La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España 1999-2009, Universidad de Alicante, 2010, pp. 75 y 132 a 134; y AAVV., “El marco social de la conciliación desde el análisis de las medidas”, Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: Análisis de las acciones específicas de protección y de publicidad, Papí Gálvez, N. (Dirección), Universidad de Alicante, 2005. P. 82. *Apud* Prieto Fernández, S., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la jurisdicción social: un estudio de los artículos 34.8 ET y 139 LJS”.

<sup>53</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 71º, de fecha 3 de marzo de 2007.

<sup>54</sup> LO 3/2007 *ob. cit.* Art 1º

de esos derechos, introducción de mayor flexibilidad en el ejercicio de los derechos, establecimiento de medidas que aminora los costes empresariales derivados del ejercicio de los derecho de conciliación y reforma simultánea de la normativa aplicable a los trabajadores asalariados y a los funcionarios públicos<sup>55</sup>.

En la legislación sustantiva, procesal y de Seguridad Social, así como en la normativa funcional, para asegurar la mejor conciliación entre el trabajo y la familia de los trabajadores y trabajadoras y conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

---

<sup>55</sup> Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p.73

## **CAPÍTULO IV: LA REFORMA DEL 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ofrece en el artículo 2.8 una nueva redacción del artículo 34.8 del ET.

A través de esta norma se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a “solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”<sup>56</sup>.

Esto supone un gran avance para la conciliación y la corresponsabilidad puesto que hasta 2019 en caso de querer el trabajador adaptar su jornada de trabajo con esta finalidad, debía solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar lo que dificultaba el poder conciliar.

A continuación, se analiza las modificaciones del referido artículo.

Hasta la entrada en vigor de esta nueva norma, el artículo 34 del ET en su apartado 8 establecía: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”<sup>57</sup>.

La problemática que planteaba este precepto es la no delegación sin límite en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho, el ejercicio de este estaba condicionado al pacto con el empresario, no cabiendo la posibilidad de admitir que la decisión unilateral de la persona trabajadora fuese bastante para determinar la modificación por él mismo solicitada.<sup>58</sup>

Por lo que el trabajador a pesar de poder tener razones justificadas para la solicitud del derecho no contaba con el poder de vincular al empresario quedando en manos de la decisión que la empresa estimara oportuna.

---

<sup>56</sup> Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244#:~:text=Ayuda-Real%20Decreto%20Ley%206%2F2019%2C%20de%201%20de%20marzo,de%2007%2F03%2F2019>.

<sup>57</sup> Artículo 38.4 ET

<sup>58</sup> STS 4494/2088 de 13 de junio. Rec. n.º 897/2007; STS 4569/2008 de 18 de junio. Rec. n.º 1625/2007.

La razón que lleva al legislador a introducir modificaciones en este artículo tal y como se plasma en la exposición de motivos se encuentra en la LOI. Si bien es cierto que esta ley fue pionera en un intento de eliminar las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo, el avance no fue el esperado. El Real Decreto Ley 6/2019 llega a calificarlos como “discretos o insignificantes”<sup>59</sup>.

Es cuando menos interesante destacar que la nueva redacción del artículo suprime el término “trabajador” e introduce “persona trabajadora”. Algo que bajo mi punto de vista debería modificarse en el resto de normativa.

En el contenido material del Derecho, el legislador trata de ser lo más amplio posible en la redacción del precepto. Se concede al trabajador numerosas herramientas para permitir de manera efectiva el derecho a conciliar la vida laboral y familiar. Las personas trabajadoras pueden solicitar jornada flexible, trabajo por turnos, a tiempo parcial, incluido el teletrabajo que es una de las novedades introducidas en el artículo. Se trata de contemplar todas las posibilidades.

En caso de querer solicitar este derecho hay que seguir el procedimiento recogido en el precepto legal.

Este procedimiento consta de dos partes, la primera parte es la extrajudicial donde las partes negocian y en caso de no alcanzar acuerdo desemboca en un procedimiento judicial.

En la parte extrajudicial es necesario acudir al convenio colectivo, norma a la que se remite el artículo a la hora de establecer los criterios y sistemas de aplicación, esta parte del precepto legal permanece intacto respecto a la anterior. En caso de que el convenio no disponga nada al respecto es donde se puede apreciar el cambio.

En primer lugar, se acude a la vía extrajudicial. Se introduce como novedad un procedimiento individual que se inicia con una solicitud por parte de la persona trabajadora, dicha solicitud debe estar motivada y justificada. Una vez recibe la empresa la solicitud, se inicia el periodo de negociación que deberá durar como máximo 30 días.

Añade la novedad por una parte la obligación de negociar con vistas a llegar a un entendimiento y por otra la de cerrar el proceso en un periodo de tiempo.

---

<sup>59</sup> Rodríguez Hernández, J., “La adaptación de la jornada: hacia una nueva conciliación de la vida laboral y familiar”, Diario La Ley, n.º 9641, Sección Tribuna, 27 de mayo de 2020, Wolters Kluwer, p.3

La empresa una vez finalizada el periodo de negociación, comunicará por escrito la decisión final al empleado. Esta respuesta debe ir acompañada de las razones que llevan a la misma a tomar tal decisión.

Se observa en la jurisprudencia, que los magistrados valoran positivamente el hecho que la empresa ofrezca alternativas al trabajador durante la negociación. Como se puede observar en la Sentencia núm. 338/2019 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Gijón donde el Tribunal desestima la demanda presentada por una trabajadora que solicita cambiar su jornada por razones de guarda legal, es madre de un niño de 3 años y encontraba incompatibilidades entre su horario de trabajo de algunas tardes y el horario escolar de su hijo.

La trabajadora y el empleador llevan a cabo negociaciones para buscar una solución en búsqueda de poder adaptar el horario para que la jornada laboral le permitiese conciliar. Ambas partes hacen sus propuestas y median para llegar a un entendimiento, pero finalmente no es posible.

La razón que lleva a la empresa a no aceptar la propuesta horaria por parte de la trabajadora es organizativa y por necesidades de la clínica. Cuenta con 6 veterinarios especializados en distintas materias, siendo esta trabajadora la única con la especialidad de ecocardiografía.

La empresa deniega la solicitud de la demandante pues precisa de los servicios de la actora durante al menos dos tardes a la semana. Es durante el turno de tarde cuando se realizan el 75% de las consultas y el 57% de las ecografías. El horario que desea la trabajadora causaría perjuicio para la empresa. El sistema de organización de turnos que practican en la empresa es de común acuerdo por todos los trabajadores que también se veían afectados.

El juez desestima la demanda:

«Con relación a los intereses de la trabajadora, encuentran su amparo constitucional tal como se ha expuesto en la jurisprudencia referida y es evidente el interés personal implicado, sin olvidar, sobre todo, la perspectiva del debido cuidado y tutela de su hijo y la obligación del padre en relación con el niño, obligación que se debe de apreciar desde la dimensión de la corresponsabilidad padre-madre en la guarda de la menor. No le consta ninguna restricción al padre para el cuidado del niño, pues no se puede derivar de un único informe hospitalario del Servicio de Urgencias; de hecho, se le reconoce un amplio régimen de visitas en el acuerdo que las partes alcanzaron. Valorando el acreditado perjuicio que se causa a la empresa con el cambio de la jornada de la

trabajadora a un turno fijo y que la modificación interesada por la demandante no satisface adecuadamente la finalidad para la que la institución se creó, pues con el horario pretendido, de 9:15 a 16:15 horas, alguien tiene que hacerse cargo del niño de 13 horas a 15:15 horas, se configura como ineficaz el cambio de turno pretendido. Y esta cuestión conduce necesariamente a la conclusión de que no puede prevalecer sobre el interés de la empresa y de los compañeros de la actora, una fijación de turno en el trabajo para el cuidado de su hijo, que resulta inútil o incompleta en el cumplimiento de su objetivo, mientras el centro de trabajo cuente con 3 veterinarios para atender un horario de 9 a 21 horas, y que suponga una limitación y restricción de los derechos de sus compañeros»<sup>60</sup>

Algunas voces han denominado a la modificación del artículo como “jornada a la carta” para el empleado. Pero desde mi punto de vista no es así, de hecho, buena prueba de ello es la sentencia expuesta. El derecho a la conciliación de una persona no puede causar trabas a la organización de la empresa ni al resto de compañeros. No debemos olvidar que el artículo 38 de la Constitución Española recoge el principio de libertad de la empresa y el mandato a los poderes públicos para que velen por la protección de la productividad de las empresas. Por lo que en ningún momento se pretende llegar a la conciliación de la vida laboral y familiar a costa de las empresas.

En caso de no alcanzar acuerdo, se acude a la vía judicial. Estos conflictos cuentan con un procedimiento recogido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En numerosas ocasiones, se produce una confusión en relación con el procedimiento que se debe seguir ante la vulneración de los derechos de conciliación. A pesar de hacer mención al principio de igualdad que es inevitable no mencionar, como se plasma en el artículo 184 LJS es la modalidad procesal del 139 LJS la que se debe seguir.

Se procede a analizar algunas resoluciones recaídas en interpretación del precepto.

El análisis llevado a cabo por la Sentencia núm. 343/2018 del TSJ de Andalucía es aclarativa sobre el contenido material y efectivo del derecho a la adaptación<sup>61</sup>:

“Sostenemos que es necesario dotar de contenido concreto a este derecho a la adaptación del tiempo de trabajo reconocido en este art. 34.8 ET y ello con

---

<sup>60</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de Gijón núm. 338/2019, de 29 de agosto de 2019.

<sup>61</sup> Rodríguez Hernández, J., “La adaptación de la jornada: hacia una nueva conciliación de la vida laboral y familiar”, Diario de La ley, nº. 9641, Sección Tribuna, 27 de Mayo de 2020, Wolters Kluwer, p-7

independencia de que exista o no convenio colectivo o acuerdo individual al respecto. Y en este sentido, cabe entender que el art. 34.8 ET lo que configura es un poder de iniciativa del titular de este derecho a realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción en su jornada de trabajo. Este poder de iniciativa desencadenará por su parte, un proceso negociador al que queda sujeto el empresario, con el fin de buscar la adaptación del tiempo de trabajo que resulte compatible con los diferentes intereses que mantienen las partes en estos casos.

Teniendo en cuenta estas premisas y como resultado de la lectura integradora que ha de realizarse entre los preceptos controvertidos en estos supuestos – art. 37.5. y 6 y art. 34.8 ET y art. 139 LRJS-, llegamos a la conclusión de que la trabajadora tiene reconocido en nuestro ordenamiento laboral, el derecho a una modificación de su régimen horario, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, con la única excepción de que ello resulte excesivamente gravoso para la organización de la empresa’’<sup>62</sup>.

De esta sentencia podemos extraer que los trabajadores no tienen reconocido un derecho a la modificación unilateral de la jornada de trabajo; lo que se les reconoce es el derecho a negociar en defecto de normativa convencional, la adaptación de su horario de trabajo, como concretar manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y personal<sup>63</sup>.

En caso de inexistencia de acuerdo, corresponde al juez según establece la doctrina constitucional recogida en la STC 3/2007, a ponderar todas las circunstancias concurrentes, resaltando entre ellos a juicio del TC, “las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa’’<sup>64</sup>.

Es relevante destacar una de las ventajas que trae consigo el nuevo precepto del 34.8 ET en la referencia al trabajo a distancia que es a mi entender una buena forma de poder conciliar. Una de las primeras sentencias que estima la demanda de una trabajadora que solicita a la empresa

---

<sup>62</sup> STSJ Andalucía núm. 343/2018. Sala de lo Social, 1 de febrero de 2018.

<sup>63</sup> Rodríguez Copé, M.L., “El alcance del derecho a adaptar la jornada y a la elección de un turno de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral: una controversia aun por resolver”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n.º 141, 2018, p.185

<sup>64</sup> Rodríguez Copé, M.L., “El alcance del derecho a adaptar la jornada y a la elección de un turno de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral: una controversia aun por resolver”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n.º 141, 2018, p.185

una adaptación de la jornada con el fin de poder recoger a sus hijos en el colegio. Es la sentencia núm. 251/2019 del Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró

La trabajadora venía prestando servicios como fisioterapeuta en una residencia de tercera edad, contando con una reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años.

La empresa deniega la propuesta a causa de motivos organizativos, en la carta se refleja que no les es posible aceptar debido a la planificación de fisioterapia que hay en el centro. Es conveniente mencionar que la empresa no muestra predisposición a negociar, desde que recibió la solicitud de la demandante hasta que contestan negativamente, no se realizó ninguna reunión ni negociación a fin de dar respuesta a su propuesta.

Los argumentos que presenta la empresa demandada es la incompatibilidad del horario que propone la actora ya que no puede entrar 30 minutos antes, habida cuenta que los residentes se están levantando en esa franja horaria, ni tampoco comer en 30 min, ya que su hora de comida es coincidente con la comida de los residentes, quedándose su cargo vacío de funciones durante ese tiempo. Resulta por tanto contradictorio, ya que para la formación en francés de la trabajadora el año anterior se le permitía salir 30 minutos antes y no suponía ningún impedimento organizativo a nivel empresarial.

Finalmente, el Tribunal estima la demanda y reconoce a la madre trabajadora el derecho a adaptar su jornada laboral, pudiendo salir 30 minutos antes y con la posibilidad de recuperar los 30 minutos de jornada mediante teletrabajo. No resulta incompatible con el oficio de fisioterapeuta, pues una parte de su trabajo conlleva completar los historiales clínicos y puede destinar este tiempo a ello.

Uno de los aspectos más interesantes de esta sentencia es la introducción del resarcimiento a la trabajadora por daños morales, la situación le producía ansiedad la cual acredita mediante parte médico.

«Por todo ello, se considera razonable la cuantificación del daño moral producido a la actora en la cantidad de 3.125 euros, en conexión con la LISOS, que es un referente objetivo y razonable convalidado por el propio Tribunal Constitucional, en su sentencia nº 247/2006 de 24 de julio. Toda vez que la empresa ante la solicitud recibida por la actora, no inicio vía negociadora alguna, para intentar conciliar los intereses de la

trabajadora con su vida familiar, tardando un mes en dar respuesta, teniendo presente la importancia que tenía para la actora»<sup>65</sup>.

En la Sentencia núm. 1056/2021 del TSJ de Galicia podemos ver la necesidad de hacer que tanto trabajador y empleado se sienten para negociar. En este caso, la parte actora prestaba servicios para una residencia de la tercera edad como coordinadora de auxiliares en el servicio de ayuda a domicilio siendo ascendida posteriormente a la categoría de directora. La trabajadora tenía que emplear 1 hora de trayecto de ida y vuelta hasta llegar al centro de trabajo. En 2012 da a luz a su hijo formando una familia monoparental. En 2019 la actora solicitó traslado al puesto de dirección de Coruña que quedó vacante por estar más próximo a su domicilio lo que le facilitaba el poder conciliar su vida familiar y laboral. Dicha solicitud se remite vía mail del que nunca obtuvo respuesta. Meses después se interesó por el puesto de dirección de la Residencia de Santiago, tampoco recibió respuesta.

Posteriormente, solicitó acogerse a la modalidad de trabajo a distancia durante el 60% de la jornada y realizando el 40% restante a jornada completa asistiendo al centro de trabajo durante dos días a la semana durante 8 horas hasta que el menor cumpliera los 12 años. La empresa demandada no responde, por lo que la trabajadora decide interponer demanda.

La sentencia previa del Juzgado de lo Social n.º 1 de Lugo estimada la demanda y declara el derecho de la actora a conciliar su vida familiar y laboral, adaptar su jornada laboral, y acogerse a la modalidad de trabajo que la actora solicitó en su momento a la empresa. Además, se condena a la empresa al pago de la cantidad de 3.500€ en concepto de daño moral.

La magistrada del juzgado de primera instancia que estimó la demanda se permite recordar:

«no es el trabajador el que debe probar su necesidad doméstica, ni su ausencia de otros resortes para atender la conciliación familiar ni la disponibilidad de la empresa para acceder a su petición. La dimensión constitucional del derecho del actor a conciliar su vida laboral y familiar obliga a que sea la empleadora la que demuestre de forma clara e indubitada la causa que permite excepcionar la concreción horaria consecuencia de la flexibilización propuesta por el trabajador. Pero, es más, nunca la empresa ha puesto en duda que sea monoparental, ni que tenga un hijo de 7 años, por lo que no corresponde

---

<sup>65</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró núm. 251/2019, de 12 de septiembre de 2019.

entrar a valorar si se ha probado o no o la forma en que conciliará su vida familiar porque no tiene obligación de hacerlo»<sup>66</sup>

En esta resolución judicial podemos apreciar la aplicación de la nueva redacción del 34.8 ET que recoge “[...] incluida la prestación de su trabajo a distancia, [..]”

---

<sup>66</sup> STSJ de Galicia núm. 1056/2021, de 5 de febrero de 2021.

## **CAPÍTULO V: DIRECTIVA 2019/1158.**

El pasado 12 de julio de 2019, se publicó en el DOUE la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

España al igual que el resto de los Estados Miembros deberá transponerla a su ordenamiento jurídico antes del 2 de agosto de 2022.

Esta Directiva introduce novedades significativas y tiene por objeto establecer “requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional”<sup>67</sup>.

### **1. DERECHOS INDIVIDUALES.**

#### **1.1 Permiso de Paternidad**

Una de las novedades más destacables que introduce esta normativa comunitaria es el reconocimiento del permiso de paternidad, que hasta la fecha no tenía cabida en el marco jurídico de la Unión Europea. Se concede un permiso de paternidad de 10 días frente a las 14 semanas de permiso de maternidad que establece la Directiva 92/85/CEE. Esto supone una ventaja para aquellos países de la UE que no contaba con este derecho.

Sin lugar a duda constituye un aspecto positivo el reconocimiento del permiso de paternidad, aunque podríamos considerar que es insuficiente si el objeto que se pretende alcanzar como establece en el apartado 19 es el de “fomentar un reparto equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos”<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Directiva 1158/2019 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Publicada en OJEU L 188, 12 julio 2019 p.79 el 12 de julio de 2019). Dicha Directiva entró en vigor el 1 de agosto de 2019.

<sup>68</sup> Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019... ob., cit

Es criticable que la normativa no haya contemplado la necesidad de proteger a las familias monoparentales cada vez más presentes en nuestra sociedad.

En relación con la remuneración de este permiso, la Directiva establece que como mínimo deberá ser el equivalente al que recibiría el trabajador en caso de interrupción de su contrato de trabajo por motivos relacionados con la salud. “Quizás lo más acertado, desde una perspectiva de género, habría sido exigir a los Estados miembros garantizar en el permiso de paternidad unos ingresos iguales a los previstos, no en la directiva, sino en la legislación de cada Estado miembro, para el permiso de maternidad”<sup>69</sup>.

En contrapuesta, otros han valorado positivamente estas medidas “aparentan ser un cambio de rumbo en las políticas que hasta ahora ha venido llevando a cabo la Comisión Europea”<sup>70</sup>

## 1.2 Permiso parental

En su artículo 5 garantiza a cada trabajador el derecho a disfrutar del permiso parental, este derecho individual es definido en este texto como “ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sea progenitores por motivo del nacimiento o adopción de un hijo, para cuidar de este”<sup>71</sup>. Pueden disfrutar de este permiso durante cuatro meses de los cuales, dos debe ser intransferible.

Uno de los principales impulsos para fomentar la solicitud de este permiso esta en la prestación económica del mismo y la directiva si bien pretende este objetivo, no fija el mínimo de esta prestación. Es un factor clave incentivar a los trabajadores que sea progenitores, en particular a los hombres a que se acojan a los permisos en general y a este en particular. Mientras no se les garantice el mínimo continuará la problemática. Para algunas familias con falta de ingresos supone un impedimento poder disfrutar de este permiso.

En relación con la posibilidad de transferencia, bajo mi punto de vista constituiría un gran avance en corresponsabilidad si este se individualizase. De este modo se evitaría la acumulación de permisos en un mismo progenitor y se buscaría la corresponsabilidad entre ambos.

---

<sup>69</sup> FERNÁNDEZ PRIETO, M., “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”, Revista Derecho Social y Empresa, Numero 12, 2020, pp. 14

<sup>70</sup> UGT valora la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre conciliación. Disponible en <http://www.ugt.es>. Revisado el 02/04/2022.

<sup>71</sup> Art. 3 Directiva (UE) 2019/1158, ob., cit.

### 1.3 Permiso para cuidadores

La directiva elude al permiso para cuidadores en su artículo 6 garantizando cinco días laboral al año por trabajador. No obstante, no lo desarrolla demasiado. Deja libertad a los EM para fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación. A este permiso se puede acoger los trabajadores que se vean en la necesidad de prestar asistencia a un familiar o una persona que conviva en su mismo hogar y que requiere su ayuda o cuidados por un motivo médico de gravedad.

La UGT se ha pronunciado al respecto “lo consideramos positivo, pero no es lo que reivindicábamos en el ámbito europeo, puesto que nuestras propuestas iban en la línea de los permisos parentales (periodos largos, que se puedan disfrutar de forma intermitente y fraccionada y que sea retribuidos)”<sup>72</sup>.

### 1.4 Permiso por fuerza mayor familiar

El artículo 7 recoge el derecho de ausencia por causa de fuerza mayor. Entendido que son “motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencial inmediata del trabajador”<sup>73</sup>.

La Directiva no hace mención a los ingresos para este permiso de ausencia, ni fija una duración, será los EM quienes deban establecer los límites.

Por el contrario, la Directiva sí que ha querido definir el adjetivo “familiares” en su artículo 3 apartado e) expone que son considerados familiares: hijo, hija, padre, madre, cónyuge o pareja de hecho.

## 2. FÓRMULAS DE TRABAJO FLÉXIBLE

Las fórmulas de trabajo flexible comprenden calendarios laborales flexibles, reducción de la jornada de trabajo y fórmula de trabajo a distancia. La intención que se quiere lograr es la de animar a los trabajadores progenitores o cuidadores a permanecer en su puesto de trabajo y buscar la compatibilidad con su vida personal.

Los Estado Miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores,

---

<sup>72</sup> UGT valora la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre conciliación, (disponible en <http://www.ugt.es>. Revisado el 02/04/2022.

<sup>73</sup> Art. 7 Directiva (UE) 2019/1158, ob., cit.

tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. Por lo que ya no será válida la interpretación del TJUE de exigir que se deban reincorporar de un permiso parental.<sup>74</sup>

Además, añade que la duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

La Directiva de conciliación apuesta por el reto de reorientar las políticas hacía los derechos de presencia, aquellos que están más enfocados a la compatibilidad de trabajo-familia. Cierto es que las fórmulas de trabajo flexible son beneficiosas y de utilidad para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral tras el nacimiento de su hijo. Es reseñable esta limitación temporal pues puede entenderse como una ventaja para el género femenino quienes suele ser en su amplia mayoría las que se acogen a la reducción y el hecho de contar con un horario reducido durante un largo periodo de tiempo puede provocar efectos negativos en los ingresos, las cotizaciones e incluso en el desarrollo de su carrera profesional.

De lo que se sigue que los empleadores tendrán que estudiar y contemplar la viabilidad de las solicitudes que presenten sus trabajadores para acogerse a las fórmulas de trabajo flexible. La Directiva obliga a que la respuesta a la solicitud cuente con una justificación, por tanto, debe estar motivada.

Se le concede al trabajador la posibilidad de reincorporarse a su jornada habitual antes de que finalice el periodo estipulado si así lo desea.

FERNANDEZ PRIETO considera que:

«El contenido de la Directiva puede parecer excesivamente laxo o poco exigente en algunos extremos, pero permite una interpretación en clave de género transformadora. En efecto, la Directiva (UE) 2019/1158 ha perdido la oportunidad de unificar el marco normativo de la conciliación con una perspectiva de género comprometida y de reconfigurar los permisos de maternidad, paternidad, parental y para cuidadores, a fin de impulsar un disfrute equilibrado efectivo de permisos individuales e intransferibles y del acceso y promoción en el trabajo remunerado. Pero ofrece herramientas al TJUE para exigir su incorporación al Derecho interno con perspectiva de género»<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> STJUE de 18 de septiembre de 2019, asunto Ortiz Mesonero, C-C366/18

<sup>75</sup> FERNÁNDEZ PRIETO, M., “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”, Revista Derecho Social y Empresa, Numero 12, 2020, pp. 7

## CAPÍTULO VI: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD ALGUNOS DATOS

La conciliación y la corresponsabilidad es una temática que concierne a todos los ciudadanos, a pesar de los avances que se han conseguido en los últimos años aún nos enfrentamos a un asunto que exige el compromiso de toda la sociedad. Estamos comenzando a sufrir las consecuencias que genera la falta de conciencia de la importancia que supone este derecho.

En los últimos años se ha equilibrado la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, pero aun así son mayoritariamente las mujeres las que siguen asumiendo las responsabilidades familiares y domésticas.

En una encuesta realizada por el Observatorio de Igualdad y Empleo<sup>76</sup> se obtuvo como resultado que el 67,8% de las personas tienen problemas para conciliar su vida laboral con la familiar y personal.

El Instituto Nacional de Estadística llega a las siguientes conclusiones:

- En el año 2020, un 24,3% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son 25,1% de mujeres y 4,8% de hombres. Según el tipo de hogar, el porcentaje más alto en el año 2020 de ocupados a tiempo parcial en España corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (25,4%) y en hombres a un adulto sin hijos (8,4%)<sup>77</sup>.
- Las mujeres dedican en promedio dos horas más al conjunto de actividades de hogar y familia que los hombres. El 38,7% de los hombres (de 10 y más años) trabaja de forma remunerada y le dedican al trabajo una media diaria de casi 8 horas, frente al 28,2% de las mujeres que dedican al trabajo casi 7 horas. El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas que se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y media al día, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y media. Respecto a las personas que realizan las actividades de hogar y familia según tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la

---

<sup>76</sup> El Observatorio de Igualdad y Empleo es una acción de divulgación que forma parte de proyecto DANA, financiado por el Fondo Social Europeo.

dedicación del hombre (4 horas y media la mujer, 2 horas y media el hombre). Esta diferencia de dedicación es casi la misma en el caso de pareja sola. En el caso de hogares unipersonales formado por mujeres y hogares de madre sola con algún hijo, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor que en el caso de pareja sola o pareja con hijos, 3 horas y media diarias en los hogares unipersonales formados por mujeres y 4 horas y media de madres solas con algún hijo. Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican casi 4 horas diarias a las actividades de hogar y familia y 2 horas y media los hombres. La diferencia es mucho mayor en el caso de inactividad (estudiantes, jubilados o pensionistas, labores del hogar), casi 4 horas las mujeres y 2 horas y media los hombres. En el caso de mujeres y hombres que conviven como pareja, las mujeres dedican a las tareas domésticas una media diaria de 3 horas más que los hombres. Las mujeres realizan siguientes actividades dentro del conjunto de hogar y familia: actividades culinarias (80,5% de mujeres y 46,4% de hombres), mantenimiento del hogar (64,2% de mujeres y 31,8% de hombres), compras y servicios (47,2% de mujeres y 31,6% de hombres), cuidado de niños (22,2% de mujeres y 16,7% de hombres).

- El trabajo a tiempo parcial para cuidado de hijos y dependiente es mayor en mujeres que en hombres. En España en el año 2020, un 24,3% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son un 25,1% de mujeres y un 4,8% de hombres. Según tipo de hogar, en las mujeres el porcentaje más alto en el año 2020 de ocupados a tiempo parcial corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (25,4%) y en hombres a un adulto sin hijos (8,4%). En el año 2020, la principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos (46,9%).<sup>78</sup>
- El paro o inactividad para cuidado de dependientes es también mayoritariamente femenino. En el año 2020, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el

---

<sup>78</sup> Instituto Nacional de Estadística, “Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores” (disponible en [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout) ; última consulta 20/03/2022)

trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 26,6%) y el porcentaje más alto de hombres parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 25 a 34 años con un 25,0%.<sup>79</sup>

- En cuanto a las personas inactivas, en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 312,4% de mujeres y un 30,0% de hombres.<sup>80</sup>

España es el segundo país de la UE con el nivel de natalidad más bajo, lo que pone en peligro el reemplazo generacional y la sostenibilidad del Estado de Bienestar. En el año 2020 el número de nacimiento ha caído un 6% respecto al año anterior, alcanzando un mínimo histórico, según la estimación mensual de nacimientos del INE.

La media de edad a la que las mujeres españolas tienen a su primer hijo es a los 31,2 años.

Durante las entrevistas realizadas por EP Data<sup>81</sup> para la realización de una encuesta se obtuvieron los siguientes resultados:

- Un 18,58% de las mujeres comprendidas entre los 30 a 34 años afirman que la razón por la que no se ha querido o podido ser madre es por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral.
- La mitad de las mujeres de edades comprendidas entre 18 y 55 años, incluidas aquellas que ya tienen hijos, desean tener dos hijos en total. Son en los tramos de 25 a 29 años y 40 a 44 años donde se pueden observar los porcentajes más altos.

---

<sup>79</sup> Instituto Nacional de Estadística, “Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores” (disponible en [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout) ; última consulta 20/03/2022)

<sup>80</sup> Instituto Nacional de Estadística, “Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores” (disponible en [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout) ; última consulta 20/03/2022)

<sup>81</sup> EPDATA, “Maternidad y paternidad, datos y estadísticas”, (disponible en <https://www.epdata.es/datos/maternidad-paternidad-datos-estadisticas/222>; última consulta 05/04/2022)

## **CAPITULO VII: CONCLUSION**

Durante la realización de este trabajo he podido descubrir la novedad del término conciliación y el impacto que genera en nuestra comunidad. Me ha ayudado a ser consciente del esfuerzo que se realiza desde el poder legislativo y el poder judicial con el fin de evitar que continúe dándose la discriminación por razón de sexo y por razones familiares.

Mi impresión es que sin duda alguna el derecho a adaptar la jornada genera ventajas, pero no se trata de un derecho garantizado pues el mero hecho de solicitarlo no te garantiza la concesión de este permiso. Además, si no cuentas con la posibilidad de hacer frente a una pérdida del salario este derecho será poco útil para poder conciliar.

Desde el Derecho del Trabajo, se proponen y disponen mejoras para el desarrollo de la igualdad de oportunidades laborales, así como se plantean mejoras para la conciliación.

Es innegable que nuestra sociedad ha mejorado en los últimos tiempos, aunque sigue siendo necesario aunar esfuerzos por el futuro del bienestar de los ciudadanos y de las futuras generaciones. Priorizando poder cuidar de nuestros mayores, asegurando el derecho de los niños a ser cuidado por sus padres, aumentando el índice de natalidad y con ello asegurar un trabajo digno y el fondo de pensiones de quienes llevan una vida dedicada al trabajo.

Conciliar conlleva beneficios no solo para el trabajador y su familia también los puede tener para el empresario pues un trabajador que se siente escuchado siempre será más productivo que aquel que se siente incomprendido. Por ello me posiciono a favor del diálogo y la negociación en los convenios colectivos a fin de llegar a un entendimiento que sea provechoso para todas las partes.

Se puede considerar que la educación, conciliación y corresponsabilidad son conceptos que deben ir de la mano. Apostar por una educación en igualdad hará que en un futuro se comiencen a normalizar que tanto hombres como mujeres sean capaces de superar la discriminación que en ocasiones sigue presente en los distintos ámbitos de la vida.

Deberemos esperar a que los EM transpongan la norma comunitaria para saber qué medidas introducen respecto las obligaciones y consejos que ofrece la Comisión Europea y el Parlamento.

En resumen, muchos son los cambios que, gracias a las políticas sociales llevadas a cabo durante los últimos años, pero aún queda mucho recorrido por hacer en esta materia. Solo el tiempo podrá determinar si las nuevas medidas introducidas son o no eficaces.

## BIBLIOGRAFÍA

### Legislación:

- Constitución Española de 1978, aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebrada el 31 de octubre de 1978, ratificada por el pueblo español por referéndum de 6 de diciembre de 1978 y sancionada por S.M. el Rey Juan Carlos I ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978, publicado en el Boletín Oficial del Estado Número 311/1978, de 29 de diciembre.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, concerniente a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en materia de Seguridad Social. Publicado en: «DOCE» núm. 6, de 10 de enero de 1979, páginas 24 a 25.
- La Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relacionada con la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres quienes ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) «DOCE» núm. 348, de 28 de noviembre de 1992, páginas 1 a 8.
- La Directiva 96/97/CEE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, mediante la cual se modifica la Directiva 86/378/CEE tocante a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social. <<DOCE>> núm. 46, de 17 de febrero de 1997, páginas 20 a 24.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES – Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. «DOCE» núm. 14, de 20 de enero de 1998, páginas 9 a 14.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, la cual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. «DOCE» núm. 269, de 5 de octubre de 2002, páginas 15 a 20.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, a través de la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Esta directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro. «DOUE» núm. 373, de 21 de diciembre de 2004, páginas 37 a 43.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación «DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. «DOUE» núm. 68, de 18 de marzo de 2010, páginas 13 a 20.
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo «DOUE» núm. 180, de 15 de julio de 2010, página 1 a 6.
- Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. «BOE» núm. 266, de 06/11/1999.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010.
- Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Asamblea General de las Naciones Unidas. ONU. (disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/046/82/PDF/NR004682.pdf?OpenElement>; última consulta 9.03.2022)
- Comisión Europea, Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, Oficina de Publicaciones, 1990, (disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es/format-PDF>; última consulta 05/04/2022)

#### Obras doctrinales:

- Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p.69-119

- Cruz Villalón, J., “Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España”, Mella Méndez, L., “Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: Estudios desde el derecho internacional y comparado”, Delta, Madrid, 2015, p. 5-26
- López Álvarez, MJ., “Conciliación en clave de corresponsabilidad. Reflexiones a partir de la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional”, Adroher Biosca, S., & Halty Barrutietta, A., “Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar”, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p.235-264.
- López Álvarez, M.J. y Carillo Márquez, D., “Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y profesional: impacto en reto demográfico”, Madrid, 2018, p.1-7.
- Gil Iglesias, C. & Higuera Garrido, A., “Adivina quién va a llevar al niño al dentista: propuesta para una sociedad centrada en las personas”, Adroher Biosca, S., Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 301-333.
- Rodríguez Escanciano, S., “Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo en España: una visión panorámica” en Fernández Prieto M., Cabeza Pereira J., Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo. Editorial Bomarzo, Albacete 2012, p. 11.
- Rodríguez González, S., “Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE”, Anales de la Facultad de Derecho, 28; diciembre 2011, p.245. (disponible en DIALNET, [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es); revisado el 19/02/2022.
- Rodríguez Hernández, J., “La adaptación de la jornada: hacia una nueva conciliación de la vida laboral y familiar” en Diario La Ley, nº 9641, Sección Tribuna, 27 de mayo de 2020, Wolters Kluwer.
- Rodríguez Copé, M.L., “El alcance del derecho a adaptar la jornada y a la elección de un turno de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral: una controversia aun por resolver”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n.º 141, 2018, p.173-183.
- Fernández Prieto, M., “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”, Revista Derecho Social y Empresa, núm. 12, 2020, p. 1-30
- Martín, M.L., “La integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la política de empleo comunitario” Tribuna Social, n.º 206, 36-58

## Recursos de Internet

- UGT “Valora la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre conciliación”, (disponible en <http://www.ugt.es>; revisado el 02/04/2022).
- Balaguer Callejón, M.L., “Crónica de Legislación Europea” (disponible en <https://www.ugr.es/~redce/REDCE6/articulos/15mluisabalaguer.htm#uno>; revisado el 22-02-2022)
- Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) (2019). (disponible <https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-> ; última revisión 05/04/2022)
- Fundación MásFamilia en colaboración con el Gobierno de España, Conciliación personal, familiar y laboral (disponible en <https://www.masfamilia.org/blog/conciliacion-personal-familiar-y-laboral/> ; última revisión 10/11/2021)
- UNICEF, “Igualdad de género” (disponible en <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>; última consulta 05/04/2022)
- La Organización. ONU. (disponible en <https://www.un.org/es/about-us>; última consulta 19.03.2022)
- Instituto Nacional de Estadística, “Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)” (disponible en [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout) ; última consulta 20/03/2022)

## Doctrina y Jurisprudencia:

- Sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de Gijón núm. 338/2019, de 29 de agosto de 2019. ECLI:ES:JSO:2019:2962
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró núm. 251/2019, de 12 de septiembre de 2019. ECLI:ES:JSO:2019:4831
- STSJ de Galicia núm. 1056/2021, de 5 de febrero de 2021. ECLI:ES:TSJGAL:2021:1056
- STJUE de 18 de septiembre de 2019, asunto Ortiz Mesonero, C-C366/18
- STSJ de Andalucía núm. 343/2018. Sala de lo Social, 1 de febrero de 2018. ECLI:ES:TSJAND:2018:2

- STS 4494/2088 de 13 de junio. Rec. n.º 897/2007; STS 4569/2008 de 18 de junio. Rec. n.º 1625/2007
- STC núm. 3/2007, de 15 de enero de 2007 ECLI:ES:TC:2007:3