



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD A
LA LUZ DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL EN EL SIGLO XXI**

Autor: Manuela Bujidos Lamas

5º E-3 A

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid

Abril 2023

ÍNDICE

<i>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</i>	6
<i>CAPÍTULO II: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS DE CONCILIACIÓN EN CLAVE DE CORRESPONSABILIDAD</i>	11
1. Contexto histórico: hitos y puntos de inflexión normativos en el ámbito de la conciliación.	11
1.1. Normativa internacional	11
1.2. Normativa nacional.....	13
2. Panorama actual: medidas de conciliación actuales y su influencia en las dinámicas corresponsables.	16
2.1. Conciliación corresponsable: panorama actual en la Unión Europea y cuestionamiento sobre la efectividad en el plano de la corresponsabilidad.....	17
2.2. Transposición del contenido de la Directiva 2019/1158/UE al ordenamiento jurídico español.....	19
2.3. El Plan MECUIDA y el proyecto de Ley de Familias en clave de conciliación corresponsable en el ordenamiento español.....	20
3. Incidencia desde la negociación colectiva en la conciliación corresponsable: análisis de convenios colectivos y prácticas empresariales en este ámbito.	22
3.1. Consideraciones generales	22
3.2. Análisis de los convenios colectivos sectoriales.....	22
3.3. Análisis de convenios colectivos empresariales	24
3.4. Medidas de conciliación corresponsable en los planes de igualdad	26
3.5. Conclusiones y catálogo de buenas prácticas	28
4. La conciliación y la corresponsabilidad a la luz de la normativa de la Seguridad Social: prestaciones, ayudas y otras medidas protectoras.	29
<i>CAPÍTULO III: ESTUDIO SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN</i>	31
1. Medidas que recortan o sacrifican la participación laboral (medidas de “ausencia”).	32
1.1. Consideraciones generales.....	32

1.2.	El permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: la medida con mayor impacto en clave de conciliación corresponsable	33
1.3.	Consideraciones sobre el permiso de lactancia.....	34
1.4.	La excedencia y las reducciones de jornada	35
1.5.	Nuevas previsiones del proyecto de Ley de Familias.....	37
2.	Medidas garantes de la participación laboral (medidas de “presencia”)......	38
2.1.	La adaptación de jornada	39
2.2.	El desarrollo del teletrabajo como medida de conciliación corresponsable .	41
<i>CAPÍTULO IV: LA GARANTÍA DE NEUTRALIDAD EN EL MARCO DEL EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN.....</i>		43
1.	Análisis del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y por razón de situación familiar.....	43
1.1.	Pronunciamientos de Tribunal Constitucional.....	45
1.2.	Perspectiva del Tribunal Supremo en este ámbito de la discriminación	47
1.3.	Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid	48
2.	Análisis de las dimensiones en las que debemos centrarnos para que la conciliación en igualdad no se vea perjudicada.	50
2.1.	El concepto de la “flexiseguridad” y su relación con la conciliación corresponsable	51
2.2.	La promoción del acceso a las mujeres al mercado laboral y el “techo de cristal”	52
<i>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....</i>		55
<i>CAPÍTULO VI: REFERENCIAS.....</i>		58
1.	LEGISLACIÓN:.....	58
2.	JURISPRUDENCIA:.....	60
3.	OBRAS DOCTRINALES:.....	61
4.	RECURSOS DE INTERNET:.....	64

LISTADO DE ABREVIATURAS

CCOO Comisiones Obreras

CEACR Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

DIE Distintivo Igualdad en la Empresa

ET Estatuto de los Trabajadores

LOIEMH Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

OIT Organización Internacional del Trabajo

ONU Organización de las Naciones Unidas

TC Tribunal Constitucional

TJCE Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea

TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS Tribunal Supremo

TSJ Tribunal Superior de Justicia

UE Unión Europea

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el panorama de la conciliación entre la vida familiar y la laboral ocupa un gran debate en nuestra sociedad. Se busca cada vez más un equilibrio que permita que las personas puedan desarrollar sus carreras profesionales de forma prolongada, sin que esto suponga un perjuicio para sus vidas personales. El debate sobre la conciliación corresponsable es más reciente, pero está comenzando a cobrar un protagonismo innegable, y los avances jurídicos que se han logrado en este aspecto son prueba de ello.

El presente trabajo tiene como objetivos principales el estudio de las medidas de conciliación existentes en nuestro ordenamiento jurídico, así como su evolución a lo largo del tiempo. Este estudio se realizará desde la perspectiva de la corresponsabilidad. Tal y como define la Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y la Organización de Mujeres de STES¹, la corresponsabilidad es:

“La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres”.

Destacamos un reciente empoderamiento de las personas trabajadoras, así como un movimiento creciente de lucha hacia un reparto más igualitario entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. Esto conlleva, aparte de una mayor exposición a las necesidades de conciliación de los trabajadores, una mayor carga de las medidas corresponsables, que luchan por un reparto más equitativo de los roles de género².

En concreto, el Plan Estratégico de Igualdad del Gobierno prevé que organismos como el Ministerio de Igualdad o el Ministerio de Trabajo lleven a cabo acciones para promover el

¹ Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES·Intersindical, “Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña”, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad, Madrid, 2013.

² Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, n. 11 (1), 2021, p. 42.

acceso al empleo de mujeres y el correcto desarrollo de su trayectoria profesional. Dentro de estas acciones podemos citar algunos ejemplos como la:

“elaboración de un conjunto sistematizado de criterios y objetivos específicos para introducir la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de políticas públicas de activación para el empleo que sirvan de apoyo al conjunto de administraciones públicas implicadas en el Sistema Nacional de Empleo, destinadas a adoptar las medidas de mejora y las acciones de refuerzo necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través de los diferentes ejes en que se articulan las políticas activas de empleo.”³

Cuando hacemos referencia a las “tareas domésticas” y las “responsabilidades familiares” para cuyo fomento se establecen las medidas de conciliación, no hablamos únicamente del cuidado de los hijos, que sería una primera aproximación, acertada, pero un tanto básica. Hemos de ser conscientes de que las responsabilidades familiares engloban al resto de miembros de la familia, que puedan necesitar cuidados o atención específica, como causa de su avanzada edad o en casos de discapacidades o enfermedades.

La lucha de la corresponsabilidad engloba la idea de desbancar los roles de género que están preestablecidos en la sociedad, en los que se percibe a la mujer como aquella que debe cuidar de la familia y al hombre como el proveedor de las necesidades. Esto ha conllevado que, en gran parte de las ocasiones, en el momento de toma de decisión a la hora de adoptar una medida de conciliación para dedicar más tiempo a las necesidades familiares, fuese normalmente la mujer y no el hombre. Este patrón se extiende no solo a las relaciones de parejas con hijos, sino también al cuidado de personas mayores en situaciones de dependencia, en el marco de relaciones entre hermanos, por ejemplo.

Es importante resaltar que estamos viviendo un momento de envejecimiento poblacional muy acentuado, y esto presenta un problema no solo en España, sino en gran parte de los países europeos. El perjuicio que esto genera, aparte de la problemática en cuanto a las

³ Ministerio de Igualdad, “III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025”, 2022, p. 71, (disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf; última consulta 30/03/2023).

pensiones, es que añade a las necesidades de cuidado de los hogares. Uno de los principales retos normativos de la Unión Europea (UE)⁴ es crear una red estable de servicios que ofrezcan cuidados a aquellas personas mayores dependientes.

Por lo tanto, se realizará un recorrido a través de la principal normativa de la UE, dentro de la cual destaca la Directiva 2019/1158/UE, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁵, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Asimismo, se realizará un análisis de la normativa que existía previamente, que se ha ido encargando de regular materias esenciales en el ámbito de la conciliación.

Del mismo modo, se analizará la normativa española que tiene incidencia en materia de conciliación, pero en especial se hará desde la perspectiva de la corresponsabilidad. Se enmarcarán los principales hitos y puntos de inflexión, en los que se puede afirmar que efectivamente la corresponsabilidad cobra un papel protagonista. Este recorrido histórico culminará con una descripción de la perspectiva actual en cuanto a las medidas existentes en nuestro ordenamiento jurídico en clave de conciliación corresponsable.

Cabe hacer una referencia especial en este momento al Plan MECUIDA⁶, que consistió en realizar una intervención normativa para el contexto singular generado por el COVID-19. En concreto, implantó medidas que facilitaron la conciliación en relación con los cuidados de familiares afectados por el virus.

La vigencia del mencionado Plan fue prorrogada en varias ocasiones, debido a las necesidades que se han ido viendo en la realidad del mundo laboral a lo largo de los meses posteriores a la pandemia. Sin embargo, tal y como se comentará posteriormente, lo cierto es que el mercado laboral se está acoplando a una nueva normalidad en la que se convive con el trabajo a distancia de una forma bastante frecuente. La extensión del teletrabajo

⁴ Spasova, S., Baeten, R., Coster, S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. y Vanhercke, B., “Challenges in long-term care in Europe. A study of national policies 2018”, European Social Policy Network (ESPN), Bruselas: Comisión Europea, 2018, pp. 6-7.

⁵ 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 (Diario Oficial de la Unión Europea de 12 de julio de 2019).

⁶ Art. 6 RD Ley 8/2020, más conocido como Plan MECUIDA, vigente hasta el 30 de junio de 2022. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE de 18 de marzo de 2020).

durante la pandemia abonó el terreno para que se llevase a cabo una intervención normativa sobre el mismo, tal y como vemos en la promulgación del Real Decreto-Ley de trabajo a distancia⁷.

Independientemente de que el mencionado plan fuese promulgado con la idea de hacer frente a la situación excepcional generada por la llegada de la pandemia, es importante resaltar que probablemente debería existir una normativa más permanente que permita una mayor flexibilización del mercado laboral.

Asimismo, el proyecto de Ley de Familias⁸ prevé la inclusión de nuevos permisos (tanto retribuidos como no retribuidos) para favorecer la conciliación de los trabajadores en determinadas situaciones. Se aprobó en Consejo de Ministros el pasado 28 de marzo de 2023. Sin embargo, se plantea la cuestión de si la introducción de dichas medidas efectivamente fomenta la conciliación corresponsable, o si simplemente resulta una carga neutra añadida a la empresa.

Se llevará a cabo un análisis de las medidas de conciliación en clave de corresponsabilidad en sede de negociación colectiva, tanto en el plano de los Planes de Igualdad de diferentes empresas, como en convenios colectivos de diversos sectores. En concreto en relación con los Planes de Igualdad, tal y como se desarrollará más adelante, veremos que se centra el foco en gran parte en torno a la corresponsabilidad en el plano del nacimiento de los hijos.

A través de este análisis se llegará a una sistematización de la labor que ha sido hecha ya y todo el recorrido que aún falta por hacer. También se incorporará un análisis de las medidas de la Seguridad Social que tienen incidencia en materia de conciliación, y en especial aquellas que favorecen la corresponsabilidad.

En el plano del estudio de las medidas de conciliación, hay que distinguir dos tipos de medidas. Por un lado, están aquellas que sacrifican o recortan la presencia de los

⁷ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE de 23 de septiembre de 2020).

⁸ Secretaría de Estado de Comunicación, “Consejo de Ministros, Referencia 28 de marzo de 2023”, 2023, (disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Documents/2023/refc20230328.pdf>; última consulta 30/03/2023).

trabajadores en el mundo laboral para permitir que tengan una presencia más notoria en el ámbito familiar (las denominadas “medidas de ausencia”, i.e.: una excedencia). Por otro lado, están aquellas medidas que fomentan que los trabajadores puedan tener acceso a la conciliación, pero sin recortar su presencia en el mundo laboral (las “medidas de presencia”: i.e.: la adaptación de jornada).

Hay que afirmar que, en aras de buscar una mayor corresponsabilidad entre ambos géneros, es muy positivo que las medidas de presencia estén proliferando, tanto en la normativa aplicable, como en la regulación de los convenios colectivos y en las prácticas empresariales de hecho. Se permite así que las mujeres en especial tengan la posibilidad de atender a las necesidades familiares que les correspondan, sin tener que plantearse el sacrificio de su carrera profesional. Además, otro de los aspectos positivos es que permite que los hombres vean como algo positivo el adoptar medidas de conciliación, para promover su mayor implicación en las tareas o responsabilidades de cuidado en el ámbito doméstico.

Es importante centrarse también en la perspectiva de la búsqueda de igualdad de género y el trato que de ella se hace en los tribunales españoles en el marco de procesos en los que la cuestión litigiosa bascula sobre derechos de conciliación. Vemos que hay numerosos pronunciamientos jurisprudenciales que abordan la discriminación por razón de sexo o por circunstancias familiares, para denunciar prácticas empresariales que van en su detrimento. Se centrará el foco también en aquellos aspectos en los que todavía hay trabajo por hacer para llegar a una conciliación corresponsable que garantice la igualdad de género.

Dentro de estos aspectos podemos nombrar algunos como la igualdad retributiva y la igualdad en la promoción y el acceso al trabajo. Es clave y fundamental que se garanticen derechos igualitarios en estos aspectos tanto a hombres como a mujeres, así como a aquellos trabajadores que deciden optar por adoptar medidas de conciliación y a aquellos que deciden no hacerlo.

En definitiva, la principal meta de este trabajo es hacer un análisis transversal de la actualidad de la situación de la conciliación en clave de corresponsabilidad. Evidentemente es un campo en el que todavía queda mucho trabajo por hacer, y veremos a lo largo del presente trabajo pruebas de ello.

En todo caso, no podemos dejar de hacer notar que la evolución está siendo muy positiva, y que se ven cambios, tanto normativos como jurisprudenciales, que evidencian una evolución en el cambio de mentalidad y sensibilidad. Poco a poco se está erradicando la visión tradicional de los roles de género que hemos mencionado anteriormente, en los que se veía a la mujer como la principal proveedora de cuidados en el hogar, mientras que el hombre tenía una presencia mucho más notoria en el mundo laboral.

Además, anteriormente la conciliación no era un aspecto de las relaciones laborales que contase con gran aceptación, tanto social como profesional, ya que se veía como un obstáculo al buen desarrollo de una carrera profesional. Esto sigue siendo algo a lo que le queda mucho recorrido, porque desde el punto de vista educacional hay una gran labor pendiente en este sentido.

CAPÍTULO II: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS DE CONCILIACIÓN EN CLAVE DE CORRESPONSABILIDAD

1. Contexto histórico: hitos y puntos de inflexión normativos en el ámbito de la conciliación.

1.1. Normativa internacional

En el ámbito internacional, encontramos diferentes intervenciones normativas, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la ONU, que buscaban ya en el Siglo XX la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral. En un primer momento, las medidas buscaban la igualdad salarial entre ambos géneros, pero con el paso del tiempo se fueron introduciendo conceptos tales como la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, o la búsqueda de la compensación de desventajas profesionales en ciertos sectores por razón de género⁹.

En concreto, la OIT en el año 1981 adoptó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). El principal objetivo de dicho convenio era el de

⁹ Panizo Robles, J. A., "Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, vol. 290, n. 32, 2007, p. 7.

asegurar una igualdad entre hombres y mujeres en el plano laboral. Además, buscaba garantizar que las mujeres que tuviesen que hacer frente a responsabilidades familiares no se vieran en una situación de desventaja con respecto a los hombres con idénticas responsabilidades¹⁰.

En el momento de entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea, se modificó el artículo 119 del Tratado de Ámsterdam. Esta modificación abrió las miras en cuanto a la igualdad de trato a ambos sexos en el ámbito laboral, para que se implementase la nueva concepción de igualdad de género. La Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de 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 a las condiciones de trabajo, obligó a los Estados miembros a incorporar de forma activa en sus ordenamientos jurídicos internos esta mencionada igualdad en el ámbito laboral. Esto implicó que comenzó a ser obligatoria la plasmación de este principio en las disposiciones de los diferentes estados¹¹.

Posteriormente se promulgó la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006. En ella se unían todas las disposiciones previas que habían sido promulgadas en el ámbito europeo en relación con la igualdad entre hombres y mujeres. Además, se recogía una síntesis de los pronunciamientos jurisprudenciales del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) hasta el momento¹².

Sin embargo, todas estas referencias a la igualdad entre hombres y mujeres a nivel europeo, no se centran específicamente en materia de conciliación, a pesar de ser éste un principio jurídico consagrado de la UE. Cabe destacar el contenido del artículo 33¹³ de la Carta de

¹⁰ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Observación general, publicación de 2020”, 2020 (disponible en https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_752435/lang--es/index.htm).

¹¹ Panizo Robles, J. A., *ibid.*, pp. 8-9.

¹² Panizo Robles, J. A., *ibid.*, pp. 10-11.

¹³ Dicho artículo establece: “*Artículo 33 Vida familiar y vida profesional 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 una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño*”.

los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁴, en el que ya se hace referencia a “toda persona” en materia de conciliación. Ello pone de manifiesto que se adopta un enfoque en clave de corresponsabilidad, ya que la garantía se concibe en términos neutros. Asimismo, evidencia que la conciliación es un aspecto crítico que debe ser garantizado en la normativa laboral.

En este sentido, vemos que las referencias a la conciliación están dispersas a lo largo de varias normas. Dentro de ellas podemos citar la Directiva 92/85/CEE sobre embarazo y maternidad, la Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental¹⁵.

Fue en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, promulgado en la Cumbre Social de Gotemburgo de noviembre de 2017 en el que se recogía la necesidad de equilibrio entre la vida personal y profesional de los ciudadanos, incluyendo el fomento a la ecuanimidad entre las responsabilidades asistenciales en el hogar de los hombres y las mujeres. Alrededor de estas fechas se presentó la propuesta de la actual Directiva 2019/1158/UE. Con ella se termina de actualizar la mencionada revisión de la normativa comunitaria en el ámbito de la conciliación¹⁶.

La idea de esta Directiva es no solo la de mantener los derechos que en este ámbito ya existen, sino además reforzarlos a través de la adición de novedades normativas. Realizaremos posteriormente un análisis del contenido de la Directiva y cómo se ha transpuesto el contenido de la misma en nuestro ordenamiento jurídico.

1.2. Normativa nacional

En nuestro ordenamiento jurídico, la labor legislativa en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar se intensificó notablemente con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre,

¹⁴ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02) (Diario Oficial de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010).

¹⁵ 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 la vida profesional” en Halty Barrutieta, A. (coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 240.

¹⁶ López Álvarez, M. J., “Conciliación en clave...”, *ibid.*, p. 241.

para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Comenzó a abordarse con mayor ambición y extensión, ya que pasa a configurarse de una forma más amplia la titularidad de los derechos y esto ayudó a impulsar la corresponsabilidad. En concreto, los derechos que pretenden mantener la vinculación laboral, y por lo tanto la participación, se han visto reforzados. Hay también refuerzo en el ámbito de la protección a hombres y mujeres que ejerciten estos derechos de conciliación.

Se trata de una ley sin precedentes en nuestro ordenamiento, ya que consagra de manera decidida la importancia y la relevancia de impulsar la regulación en materia de conciliación. El legislador es consciente de que esto supone un importante reto, ya que no solo se trata de un cambio legislativo, sino también de apuntalar un cambio de cultura en nuestra sociedad que propiciase un reajuste en la configuración y reparto de roles de género.

Hay que denotar que ya existían normas anteriores a través de las cuales se impulsaba una protección de esta dimensión familiar. Buscaban evitar la salida de la mujer del mercado laboral y así poder incrementar su participación en el mundo laboral. La finalidad del elenco normativo que existía antes de la Ley 39/1999 no era solamente la de proteger el núcleo familiar (a través de la creación de los correspondientes permisos), sino también la de fomentar la participación e inclusión del género femenino en el mundo laboral.

La mencionada Ley 39/99 de Conciliación, fue rompedora en ciertos aspectos, ya que introdujo, por ejemplo, los cuidados de los miembros de las familias en situaciones de enfermedad o dependencia. Esta Ley reconocería también la posibilidad de que, dentro de la licencia por maternidad, se pudiesen ceder 10 de las 16 semanas que le correspondían a la madre, al padre. En esta línea, en el año 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)¹⁷. Esta Ley introdujo el permiso de paternidad intransferible, además de potenciar la conciliación desde una perspectiva de igualdad de género¹⁸.

¹⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (BOE de 23 de marzo de 2007).

¹⁸ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, n. 2, 2022, p. 72.

En este sentido, es esencial hacer referencia al artículo 44¹⁹ de la LOIEMH. En él se hace especial referencia a la igualdad y la conciliación, estableciendo un marco de reconocimiento de derechos a los trabajadores en clave de corresponsabilidad.

Asimismo, en cuanto al permiso de lactancia, la modificación por el art. 2.9 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo²⁰, del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) lo configura como un derecho que corresponde individualmente a los trabajadores. La redacción anterior lo reconocía como un derecho cuya titularidad correspondía a la madre, incluyendo la posibilidad de realizar una cesión al padre. Sin embargo, la incidencia de los pronunciamientos jurisprudenciales europeos ha propiciado el cambio de redacción del mencionado artículo. Actualmente el permiso de lactancia se regula como un derecho que corresponde de forma individual a los trabajadores²¹.

Este cambio lleva hacia una corresponsabilidad más real, ya que el hecho de que fuesen las mujeres las que podían disfrutar de este permiso anteriormente, lo único que propiciaba era la perduración de los roles clásicos de cuidado en los hogares.

Vemos que nuestro ordenamiento jurídico ha ido evolucionado en el ámbito de la conciliación de forma bastante alineada con la normativa comunitaria. De esto mismo es también ejemplo 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 la ocupación y el empleo. Esto se debe a que la elaboración de este se inspira en gran parte de los propios trabajos preparatorios de la Directiva 2019/1158/UE²².

¹⁹ Dicho artículo dispone: “*Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*”

²⁰ 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 de 7 de marzo de 2019).

²¹ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, *ibid.*, p. 74.

²² López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, *ibid.*, p. 69.

Sin embargo, no podemos afirmar que se trate de una regulación completa y sin deficiencias, ya que en este Real Decreto-Ley echamos en falta el desarrollo de la regulación de ciertas situaciones, muy frecuentes en nuestro país, tales como los casos de familias monoparentales. Como crítica a esta última norma, en tanto que desde la misma no se fomenta una corresponsabilidad real, podemos añadir el hecho de que, en realidad, esta regulación no se acompaña de medidas de apoyo a personas dependientes o con discapacidad. Si este tipo de medidas no se introducen, la verdadera efectividad de la corresponsabilidad que se trata de promover queda muy cuestionada²³.

Ciertos ejemplos de las medidas que se podrían adoptar en este sentido para fomentar la efectividad de la corresponsabilidad son la implantación de servicios de guarderías o el establecimiento de mayores subvenciones para cuidados de personas dependientes.

2. **Panorama actual: medidas de conciliación actuales y su influencia en las dinámicas corresponsables.**

En el momento actual, el mundo laboral ha sufrido muchos cambios, especialmente después de la pandemia generada por el COVID-19. Los trabajadores dan mucha más importancia a ciertos aspectos de sus relaciones laborales, como son el horario, la flexibilidad y el reparto de las horas de trabajo a lo largo de las jornadas. A día de hoy, un gran número de empresas están potenciando la posibilidad de que sus trabajadores tengan la oportunidad de adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales y, además, de que puedan trabajar de forma remota si lo prefieren o lo necesitan²⁴.

Las necesidades de conciliación actuales están conduciendo a una revisión sobre los modelos que se venían implantando tradicionalmente. Esto se debe a que se ha llegado a la convicción de que para que las mujeres tengan un buen encaje en el mundo laboral, las medidas de conciliación no solo tienen que favorecer que ellas puedan destinar parte de su tiempo al cuidado de sus hijos, padres o personas dependientes. Las medidas de

²³ Molina González-Pumariiega, R., “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 12, 2020, pp. 6-7.

²⁴ Rodríguez Escanciano, S., “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, n. 9600, 2020, p. 2.

conciliación que reclama la sociedad actual son aquellas que permiten un reparto equitativo y un protagonismo igualitario del hombre y la mujer en las necesidades del hogar²⁵.

La idea que subyace detrás de esto es que la mayoría de las medidas de conciliación han sido disfrutadas prácticamente de forma exclusiva por mujeres, independientemente de las posibilidades que tuviesen los hombres de adoptarlas. Por lo tanto, la idea de la Directiva 2019/1158/UE es la de potenciar esta idea de corresponsabilidad que venimos mencionando²⁶.

2.1. Conciliación corresponsable: panorama actual en la Unión Europea y cuestionamiento sobre la efectividad en el plano de la corresponsabilidad

En concreto, la Directiva contempla que la labor de los padres en el cuidado de sus hijos y familiares es actualmente secundaria con respecto a la de las madres. Por lo tanto, la finalidad es potenciar el rol y la presencia masculina en el cuidado de la familia a través de la implantación de medidas concretas que favorezcan la corresponsabilidad. Prevé dos medidas específicas: el permiso de paternidad y el permiso parental específico. Consisten en permisos de 10 días y 2 meses, respectivamente²⁷.

Uno de los principales puntos débiles de la Directiva es que no regula de forma igual los permisos por maternidad que los permisos por paternidad. Esto se debe a que el permiso por maternidad ya fue regulado en la Directiva 1992/85/CEE, y establece que debe tener una duración mínima de catorce semanas, que se repartan de forma ininterrumpida, antes o después del nacimiento. Sin embargo, la Directiva 2019/1158/UE no hace mención al permiso por maternidad, con lo cual se entiende que este queda regulado de la misma forma que lo hacía en la mencionada Directiva de 1985. Otra de las consecuencias que encontramos en relación con la regulación del permiso por maternidad, es que la regulación nacional en cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea es muy dispar. Vemos

²⁵ Rodríguez Escanciano, S., *ibid.*, p. 2.

²⁶ López Álvarez, M. J., “Conciliación en clave...”, *op. cit.*, p. 242.

²⁷ Mercader Uguina, J. R., “Fortalecimiento de los derechos sociales europeos mediante la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, El Foro de Labos, 2023 (disponible en <https://www.elforodelabos.es/2023/02/fortalecimiento-de-los-derechos-sociales-europeos-mediante-la-directiva-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-profesional/>; última consulta 3/03/2023).

que en España la duración de este permiso es menos prologada que en países como Italia o Suecia, mientras que en Alemania el permiso es de menos duración²⁸.

Además, hace inclusión de un permiso de paternidad, lo cual es novedoso en comparación con la regulación anterior. Este permiso es de al menos diez días laborables por razón del nacimiento de un hijo. Se añade un refuerzo al permiso parental ya existente, que se centraba en el cuidado de hijos de hasta 8 años. Este derecho se consagra como un derecho individual de los trabajadores. La duración del mismo tiene un mínimo de cuatro meses, de los cuales un mínimo de dos de ellos son intransferibles²⁹.

Mientras que, en España, tras la publicación del mencionado Real Decreto-Ley 6/2019, el permiso de paternidad se equiparó al de maternidad, convirtiéndose en un permiso por “nacimiento y cuidado del menor”, en otros países europeos, tales como Bélgica, Italia o Dinamarca, las diferencias entre el permiso por maternidad y paternidad son muy grandes. Hablamos de diferencias de, por ejemplo, 3,3 meses para el permiso por maternidad frente a 15 días para el de paternidad en Bélgica.

Podemos decir, que la regulación española está a la vanguardia del resto de normativas europeas, y en este sentido también muestra una clara tendencia hacia la corresponsabilidad. Esto se debe a que es muy difícil que haya una implicación de ambos progenitores en el cuidado de los niños si la diferencia entre regulación de los permisos de maternidad y de paternidad es muy grande³⁰.

Sin embargo, resulta interesante cuestionar la efectividad en clave de corresponsabilidad del disfrute del permiso por nacimiento justo inmediatamente después del parto en el caso del progenitor distinto de la madre biológica. Esto se debe a que, en el caso de la madre, está claramente justificado por motivos de salud y de recuperación. Sin embargo, en el caso del progenitor distinto de la madre, muchas veces si el ejercicio del derecho es simultáneo, la corresponsabilidad no es verdaderamente real, ya que éste se puede volver un mero colaborador en el cuidado del recién nacido, en lugar de tomar un papel protagonista³¹.

²⁸ López Álvarez, M. J., “Conciliación en clave...”, *op. cit.*, p. 245.

²⁹ López Álvarez, M. J., “Conciliación en clave...”, *op. cit.*, p. 245.

³⁰ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, *op. cit.*, p. 69.

³¹ Molina González-Pumariega, R., *op. cit.*, p. 12.

2.2. Transposición del contenido de la Directiva 2019/1158/UE al ordenamiento jurídico español

La regulación que viene haciendo nuestro ordenamiento jurídico, especialmente tras la publicación de la LO 3/2007, está bastante alineada con el contenido que se prevé en la Directiva de 2019, e incluso se anticipa a ella. Esto implica, que en general la labor de transposición que queda pendiente de la Directiva a nuestro ordenamiento es bastante residual y debe centrar el foco en aspectos muy concretos³².

Uno de estos aspectos en los que nuestra normativa interna debería adaptarse a la luz de la Directiva es el hecho de que la legislación española siempre hace referencia a los vínculos “familiares” cuando trata el concepto de cuidador. Es decir, que pone el foco en el vínculo de parentesco a la hora de regular sobre los sujetos pasivos de los derechos de conciliación. Sin embargo, la normativa europea abre el abanico de posibilidades, permitiendo la inclusión como sujetos pasivos de estos derechos a los convivientes. Por lo tanto, es tarea pendiente del legislador español la de adaptar el contenido de nuestra normativa a estas previsiones³³.

Asimismo, otro de los aspectos en los que la norma española debería adaptarse a la Directiva es la excedencia por cuidado de hijos, para adaptarla a las previsiones de lo que se denomina “permiso parental” en la Directiva. El permiso de lactancia y la reducción de jornada no entran dentro de lo que la Directiva denomina como permiso parental, porque este lo define como un permiso de ausencia, por lo tanto, la figura que hay que adaptar es la de la excedencia³⁴.

La acomodación necesaria a la normativa europea se llevará a cabo a través del permiso de ocho semanas que se prevé en el proyecto de Ley de Familias que se comentará más adelante. Asimismo, también podría articularse a través de un ajuste de la propia regulación de la excedencia, sobre todo en lo que respecta la retribución. Esto se debe a que la

³² López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, *op. cit.*, p. 69.

³³ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, *op. cit.*, pp. 69-70.

³⁴ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, *op. cit.*, pp. 75-76.

Directiva prevé que el permiso esté remunerado, mientras que esto no se cumple en la regulación española de la excedencia³⁵.

Por otro lado, la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019 modificó en su artículo 2 la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 del artículo 37 del ET. Esto ha conllevado que se haya modificado el permiso de lactancia, el cual no está como tal contemplado en la Directiva de la UE. La normativa española da un paso más con respecto a la Directiva y ofrece un mayor abanico de posibilidades en aras de fomentar la conciliación corresponsable. Actualmente la regulación permite que los dos progenitores, puedan ejercer este derecho de forma simultánea y que, si así se hace, el tiempo durante el cual se disfruta se pueda extender hasta los doce meses³⁶.

2.3. El Plan MECUIDA y el proyecto de Ley de Familias en clave de conciliación corresponsable en el ordenamiento español

Finalmente, es necesario hacer un apunte sobre la regulación que ha introducido el Plan MECUIDA³⁷ en nuestro ordenamiento jurídico. Fue promulgado en el marco de la crisis generada por el COVID-19, para paliar los efectos negativos que se generaron en las relaciones laborales y así posibilitar la conciliación de los trabajadores con finalidades de cuidado de familiares o allegados.

Regula un derecho por parte de los trabajadores a solicitar una adaptación de jornada con motivo de poder cuidar a su cónyuge o pareja de hecho, o a un familiar por consanguinidad hasta el segundo grado. Permite que la adaptación de jornada sea en formato de trabajo a distancia, a través del cambio de turno, la alteración del horario, el cambio de centro de trabajo o de funciones, etc. Se fomenta que se llegue a un acuerdo entre la empresa y el trabajador en los casos en los que se soliciten dichas medidas al amparo del Plan. Finalmente, resulta interesante mencionar que la vigencia de este plan ha estado limitada a

³⁵ López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva...”, op. cit., p. 75.

³⁶ Alonso Arana, M., “Nuevas medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación”, *Aranzadi digital*, n. 1, 2019, pp. 1-2.

³⁷ Artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE de 18 de marzo de 2020). Su vigencia fue prorrogada por la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto-Ley 2/2022 hasta el 30 de junio de 2022.

sus correspondientes prórrogas, pero como podemos comprobar, ha sido excepcional y limitada³⁸.

Otra de las principales ideas que destaca el Plan MECUIDA es con respecto a la reducción de jornada, ya que esta puede llegar a ser de la totalidad de la jornada del trabajador si esto es necesario. Esto se contrapone a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6³⁹ del ET, que establece una reducción de entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada.

Desde Comisiones Obreras (CCOO) lanzaron una propuesta en la que se incluían medidas que añadían al Plan MECUIDA, desde un punto de vista de fomento de la conciliación corresponsable. En ellas se hacía referencia a la necesidad de que las excedencias, las reducciones y las adaptaciones de jornada tuviesen como finalidad básica y punto de partida el ejercicio corresponsable de las obligaciones familiares, en las que se incluye el cuidado de los miembros de la familia en las situaciones generadas por el COVID-19⁴⁰.

Se entrará en más detalle posteriormente, pero a modo de corolario de este apartado conviene hacer una mención a las aportaciones del proyecto de Ley de Familias en este sentido. Tiene como objetivo llevar a cabo la adaptación de la normativa española a las exigencias impuestas por la Directiva UE 2019/1158. Asimismo, introduce varios permisos adicionales a los ya existentes que responden a las demandas sociales de reconocimiento de las diversas estructuras familiares, así como la extensión de los beneficios que antes estaban reservados a las familias numerosas a familias monoparentales⁴¹.

³⁸ Puebla Pinilla, A., “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, n. 3, 2020, p. 10.

³⁹ Dicho artículo expone en su primer párrafo: “*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*”

⁴⁰ Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, “Apoyo a las familias para conciliar la vida familiar y laboral cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID19”, 2020 (disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/conciliacion-covid-ccoo.pdf>; última consulta 20/03/2023).

⁴¹ García Díaz, M. A., “Algunos comentarios sobre el Anteproyecto de ley de familias”, *Universidad Rey Juan Carlos y FEDEA*, 2023, p. 2.

3. Incidencia desde la negociación colectiva en la conciliación corresponsable: análisis de convenios colectivos y prácticas empresariales en este ámbito.

3.1. Consideraciones generales

En este aspecto resulta muy relevante señalar la preocupación que genera la materia de la conciliación, especialmente en clave de corresponsabilidad, para organismos tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Destacamos la labor de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), que es un organismo autónomo formado por juristas independientes, cuya labor es velar por la correcta aplicación de las previsiones incluidas en los convenios.

En concreto, la CEACR llama a la colaboración de las asociaciones empresariales y los sindicatos para promover la aplicación y promoción de los planes de igualdad. Se busca que las medidas sean concretas y a modo de ejemplo, exponen como posible medida la creación de sistemas que certifiquen que las empresas efectivamente implantan medidas que sean favorables a la familia⁴².

En nuestro país contamos con el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), que lo otorga el Ministerio de Igualdad a empresas que cumplen con los objetivos que exponen sus Planes de Igualdad. No solo se centra en el plano de la correcta aplicación de las medidas del correspondiente plan, sino que también se otorga a aquellas empresas que además de cumplirlo, regulen las medidas en especial clave de igualdad. Está regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del DIE⁴³.

3.2. Análisis de los convenios colectivos sectoriales

Resulta relevante hacer un breve apunte sobre la perspectiva desde la que se aborda la materia de conciliación desde los convenios colectivos sectoriales. Por ejemplo, el

⁴² Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares...”, *op. cit.*

⁴³ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". (BOE de 9 de noviembre de 2009).

Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón⁴⁴ prevé la forma en la que se habrán de realizar los trabajos de grupo profesional superior, incluyendo una previsión especial de inaplicación en *“los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Temporal, Maternidad, Riesgo por embarazo, Riesgo por lactancia natural...”*⁴⁵.

Asimismo, el Convenio colectivo estatal de perfumerías y afines⁴⁶ establece en su artículo 79 que, a la hora de elaborar los planes de igualdad en las correspondientes empresas, habrá que hacer un especial diagnóstico de la situación en la que se encuentra la empresa, en concreto incidiendo sobre el análisis de la situación del *“ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”*. Esto demuestra que se ha incorporado dentro de la mentalidad que acarrea la elaboración de dichos planes, la importancia del ejercicio corresponsable de los derechos en igualdad.

En concreto, el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid⁴⁷ prevé un clausulado paradigmático en materia de conciliación corresponsable. Se concreta en un catálogo de medidas que establecen una previsión para situaciones tales como la movilidad vertical y la promoción o los permisos y tiempos de trabajo. En concreto, establece que *“la promoción del principio de conciliación de la vida personal, familiar y profesional subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio, y se concreta en particular en las medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo que facilitan el desempeño de las funciones profesionales junto con los específicos deberes u obligaciones personales y familiares”*.

⁴⁴ Resolución de 19 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón. (BOE de 29 de julio de 2021).

⁴⁵ Artículo 8.1 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.

⁴⁶ Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (BOE de 20 de agosto de 2019).

⁴⁷ Resolución de 27 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid (2021-2024). (BOCM de 12 de mayo de 2021).

3.3. Análisis de convenios colectivos empresariales

Destacamos medidas de conciliación que se han adoptado en clave de corresponsabilidad en los Convenios colectivos de determinadas empresas. Algunas de ellas son tímidas, o están poco desarrolladas, mientras otras tratan de hacer mayor hincapié en la solución de la problemática.

Desde hace ya casi una década, hay Convenios colectivos que incluyen previsiones en las que se hace alusión a la consecución de objetivos de conciliación de vida laboral y familiar, añadiendo el matiz del fomento del reparto equilibrado de responsabilidades domésticas⁴⁸. Asimismo, plantean como objetivos específicos el fomento de la participación masculina en la corresponsabilidad familiar.

Por ejemplo, destacamos el Convenio colectivo de Iberdrola⁴⁹, en el que se hace una previsión de mantenimiento de los beneficios derivados de los seguros de vida y de accidentes provistos por la empresa a aquellas personas que hubieren adoptado medidas de conciliación. Asimismo, lleva a cabo una inclusión de previsiones amplias en cuanto a las medidas de conciliación, que buscan su fomento y desarrollo en clave de corresponsabilidad⁵⁰.

Sin embargo, en nuestra opinión, las previsiones son excesivamente generalistas y hacen escaso enfoque en la corresponsabilidad. Se centran excesivamente en medidas para las mujeres (en especial aumentando las previsiones de los permisos por nacimiento de hijos o de los permisos de lactancia), sin centrarse en la necesidad de que el reparto de las responsabilidades sea equitativo en ambos sexos.

⁴⁸ Resolución de 23 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mutua Montañesa, Matepss no 7. (BOE de 8 de mayo de 2014).

⁴⁹ Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE de 2 de marzo de 2021).

⁵⁰ En concreto, su artículo 71 prevé: “*Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo, para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente y las políticas del Consejo de Administración de Iberdrola y, en especial, la de Igualdad de Oportunidades y Conciliación. De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Convenio Colectivo, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa*”.

En el caso del Convenio colectivo del grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal⁵¹, se integran medidas tales como la financiación por parte de la empresa de un folleto informativo en el que se recogen todas las medidas de conciliación, además de resaltar aquellas en las que se mejoran las previsiones incluidas en la legislación.

Del mismo modo, presentan medidas como la sensibilización en materia de corresponsabilidad a los hombres y mujeres de la plantilla de trabajadores. Sin embargo, al igual que en el caso de Iberdrola, esto se plantea como un objetivo genérico, que no es fácilmente medible, por lo que finalmente su implantación práctica y real queda muy cuestionada.

En el caso de la empresa Endesa⁵², su Convenio colectivo prevé que el disfrute de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores no afectará en ningún caso en materia retributiva. Es decir, se prohíbe categóricamente que exista una discriminación a la hora de calcular las promociones o mejoras salariales en relación con la solicitud o el disfrute de las medidas de conciliación que prevé la empresa. El cálculo se realizará de acuerdo con parámetros objetivos de rendimientos y resultados obtenidos.

Una crítica que se puede hacer a esto es que la realidad es que cuando una persona (generalmente la mujer) decide solicitar una medida de conciliación, como por ejemplo una reducción de jornada, la consecución de los objetivos que tenía previamente marcados se va a ver inevitablemente afectada por ello. Esto se debe a que es materialmente muy complicado ser capaz de llegar a los mismos objetivos cuando el tiempo que se le dedica al trabajo se ha visto reducido. Por lo tanto, lo ideal en estos casos sería que estas medidas se acompañasen de unas pautas para realizar un reajuste de los objetivos marcados, con la idea de que se adapten en proporción a la nueva jornada que se plantea.

⁵¹ Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal. (BOE de 18 de febrero de 2019).

⁵² Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (BOE de 17 de junio de 2020).

Sin embargo, tal y como se verá en apartados posteriores, esto es incompatible con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo (TS). Podemos argumentar en este sentido que se trata de una opinión excesivamente sobreprotectora, ya que la opinión que mantiene el Tribunal es que independientemente de las medidas de conciliación que se adopten, los complementos salariales deberán mantenerse inalterados. La falta de ajuste proporcional puede, de alguna forma, generar una excesiva protección.

3.4. Medidas de conciliación corresponsable en los planes de igualdad

Asimismo, hay que destacar la relevancia de los planes de igualdad que han de elaborar las empresas en la implantación de medidas de conciliación, especialmente en clave de corresponsabilidad. La ya mencionada LOIEMH, establece en su artículo 46.1 la definición de dichos planes de igualdad⁵³.

Además, la implantación de medidas que fomenten la corresponsabilidad es un requerimiento de los Planes de Igualdad. Se hace hincapié en la necesidad de que haya mecanismos que prevean la implantación de medidas corresponsables, y que además se fomente el seguimiento de las mismas y la comprobación de su efectiva realización práctica⁵⁴.

Podemos afirmar que la labor de los agentes sociales es muy necesaria a la hora de fomentar la corresponsabilidad, ya que la labor del legislador es todavía tímida y poco avanzada. Sin embargo, la tónica general en muchos de los planes de igualdad de las empresas es hacer alusiones genéricas y poco concretas a la corresponsabilidad, sin implementar medidas que efectivamente la garanticen⁵⁵.

⁵³ Los planes de igualdad se concretan como “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*”.

⁵⁴ Rivas Vallejo, P., “Planes de Igualdad”, *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Editorial Aranzadi, 2022, p.25.

⁵⁵ Aragón Gómez, C., “De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: Análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad” en Blázquez Agudo, E. M. (coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017, p. 59.

A pesar de esto, existen empresas en las que los planes de igualdad que han sido elaborados centran verdaderamente el foco en materia de corresponsabilidad, a través de la implantación de medidas concretas. Este es el caso de empresas tales como Decathlon España, S.A.U, Oysho España, S.A. o ZARA España, S.A. Todos estos planes de igualdad reflejan medidas de sensibilización e información acerca de las medidas de corresponsabilidad presentes en la empresa.

En el caso concreto del plan de igualdad de Decathlon⁵⁶, se incluye un apartado específico de medidas de acción positiva que permitan fomentar la corresponsabilidad de los hombres que trabajan en la empresa. En particular, se les permite la posibilidad de que cambien o adapten el plan inicial de trabajo que tenían estipulado, con la finalidad de poder acompañar a las clases de preparación al parto, en el caso de que dichos trabajadores estén esperando un bebé.

Asimismo, el plan de igualdad de la empresa Oysho⁵⁷ permite la unión del permiso de nacimiento a los periodos de vacaciones para los hombres de la plantilla. Del mismo modo, otorgan la misma licencia que ha sido mencionada en el caso de Decathlon, que permite a los varones acompañar a las clases de preparación al parto, e incluye también un permiso retribuido para que los hombres puedan acompañar a las consultas médicas a sus hijos e hijas. Dentro de las medidas específicas para los hombres en este plan de igualdad también podemos citar que aquellos hombres con reducciones de jornada por cuidado de hijos con discapacidades iguales o superiores al 33%, tendrán derecho a una distribución de jornada que les permita conciliar.

Como crítica a las medidas incluidas en este plan de igualdad, podemos mencionar el hecho de que la regulación en favor de la corresponsabilidad está enfocada hacia la figura del “padre”, ignorando aquella del “progenitor distinto de la madre” (que es un término más inclusivo que permite englobar a las parejas homosexuales). Vemos que en el plan de igualdad de ZARA⁵⁸, esta nomenclatura se cambia, haciéndola más inclusiva y versátil.

⁵⁶ Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Decathlon España, SAU. (BOE de 22 de enero de 2014).

⁵⁷ INDITEX, “Plan de Igualdad de Oysho 2019-2023” (disponible en: https://igualdad.fesmcutg.org/wp-content/uploads/sites/48/2019/07/Plan-Igualdad-2019-23_OYSHO_digital.pdf; última consulta 20/03/2023).

⁵⁸ INDITEX, “Plan de Igualdad de ZARA 2020-2024” (disponible en: <https://igualdad.fesmcutg.org/wp-content/uploads/sites/48/2020/02/II-Plan-Igualdad-ZARA-INET.pdf>; última consulta 20/03/2023).

Dicho esto, las medidas de este plan de igualdad efectivamente demuestran un avance hacia la tan necesaria sensibilización acerca de la corresponsabilidad. En cuanto al plan de igualdad de ZARA, las medidas implantadas en clave de corresponsabilidad son más escuetas que en el de Oysho (a pesar de que ambas empresas pertenecen al grupo INDITEX). Solamente encontramos la posibilidad de unión de vacaciones al permiso por nacimiento de hijo, la posibilidad de flexibilización de jornada en los dos meses posteriores al disfrute del permiso por nacimiento de hijo (que también se incluye en el de Oysho) y la posibilidad de acompañar a las clases de preparación al parto.

Por lo tanto, vemos que las medidas de conciliación en clave de corresponsabilidad que están siendo implantadas proponen unos avances, aunque ciertamente tímidos, en la materia. La conclusión a la que se puede llegar en este sentido es que hay muchas medidas centradas en el acontecimiento del nacimiento de los hijos, mientras que el resto de las medidas de conciliación quedan un poco relegadas. Probablemente es una cuestión de tiempo que se lleve a cabo un avance normativo en todos los sectores en este sentido, y que se lleguen a implantar medidas efectivas y transversales en todos los Planes de Igualdad.

3.5. Conclusiones y catálogo de buenas prácticas

Podemos concluir que la labor de la conciliación en clave de corresponsabilidad se ve cumplida de mayor manera en los planes de igualdad que en los convenios colectivos, ya sean sectoriales o empresariales. Se centran mucho en las medidas que giran en torno al nacimiento y cuidado de los hijos, sin hacer hincapié en el resto de las situaciones que requieren de medidas de conciliación.

Asimismo, es interesante hacer un catálogo de buenas prácticas y de prácticas a evitar en la redacción convencional y de los Planes de Igualdad en relación con la conciliación corresponsable. Las empresas deben evitar las consideraciones generalistas en las que se prevé un respeto a los derechos de conciliación de forma amplia, sin entrar a regular la forma en la que se llevará a cabo dicho control. Asimismo, cuando las medidas de conciliación se regulan para expandir los derechos de las mujeres, en especial en relación con el cuidado de los niños, se está haciendo un flaco favor a la corresponsabilidad, ya que

no se implica de manera suficiente a la figura del progenitor distinto de la madre en estas labores de cuidado.

4. **La conciliación y la corresponsabilidad a la luz de la normativa de la Seguridad Social: prestaciones, ayudas y otras medidas protectoras.**

El objeto de estudio de este apartado es realizar un análisis de las medidas y ayudas que ofrece el sistema público de protección social en clave de conciliación a las familias. Se analizarán en clave de conciliación y corresponsabilidad, con la finalidad de determinar si efectivamente las medidas existentes favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal, y si a su vez propician un reparto de tareas igualitario entre los hombres y las mujeres en los hogares con la idea de fomentar la corresponsabilidad.

Evidentemente, en este aspecto hemos de remarcar el hecho de que la distribución de la estructura demográfica está evolucionando hacia la de una pirámide invertida, con una natalidad cada vez más baja y un claro envejecimiento poblacional.

Existen prestaciones económicas por parte de la Seguridad Social que se incluyen dentro de la concepción de “prestaciones familiares”. Dentro de ellas podemos citar ejemplos como las prestaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo, por nacimiento o adopción de hijo (en casos de familias numerosas, monoparentales y de madres con discapacidad) y por parto o adopción múltiples. Hay que hacer notar que estas prestaciones se incluyen dentro de lo que se denomina el nivel asistencial interno de la Seguridad Social, ya que se destinan a las familias sin recursos que justifiquen un nivel de renta que caiga por debajo de ciertos umbrales⁵⁹.

Asimismo, otra de las medidas neutralizadoras o compensatorias de impacto discriminatorio por razón de género que en este sentido se contemplan por parte de la Seguridad Social es el cómputo como tiempo cotizado de las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares, así como de parte de la excedencia que se adopte con motivo del cuidado de hijos o familiares, entre otras⁶⁰.

⁵⁹ Carrillo Márquez, D., “Las ayudas sociales a la conciliación: ¿dan respuesta a las nuevas necesidades familiares y a la corresponsabilidad?” en Halty Barrutieta, A. (coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, p. 277.

⁶⁰ Carrillo Márquez, D., *ibid.*, p. 277.

Con motivo de la promulgación del Real Decreto-Ley 6/2019 y la introducción de la figura de la suspensión por nacimiento y cuidado del menor, se ha modificado la prestación de la Seguridad Social que existía anteriormente para adaptar la legislación de la Seguridad Social a los cambios en el ámbito laboral, que sustituye a las anteriores de maternidad y paternidad (que eran dos permisos diferenciados)⁶¹. La modificación de la prestación ha supuesto que se equiparen completamente las dos existentes anteriormente (tanto como permiso, como en sede de prestaciones de la Seguridad Social)⁶².

En este sentido, actualmente la regulación establece que el periodo que incluye el nacimiento y cuidado del menor de 12 meses conlleva la suspensión del contrato de trabajo para ambos progenitores, tanto la madre como aquel distinto de la madre. Esta suspensión tiene, en ambos casos una duración de dieciséis semanas. Asimismo, las seis primeras semanas son obligatorias para ambos progenitores, y a jornada completa. Una vez transcurridas dichas seis semanas obligatorias, las diez restantes podrán disfrutarse por periodos semanales hasta que el niño o la niña cumpla los doce meses. El disfrute de estas diez semanas posteriores puede llevarse a cabo tanto a tiempo completo como parcial⁶³.

Resulta muy interesante mencionar la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, regulada en el artículo 37.4 del ET. Esta prestación incluye la totalidad de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal, calculada de forma proporcional a la reducción de jornada. Están todavía pendiente de desarrollo reglamentario los requisitos que ha de cumplir la documentación a presentar por la empresa, que permita la acreditación del ejercicio corresponsable⁶⁴.

⁶¹ La Seguridad Social prevé: “La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora, que será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.” (disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47afb2cb-97e00716791e/19-c021#19-C021>)

⁶² La Moncloa, “La Seguridad Social ha tramitado 354.618 permisos por nacimiento y cuidado de menor en lo que va de año”, *Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*, 2023 (disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2023/270123-prestaciones-nacimiento-cuidado-excedencias.aspx>; última consulta 20/03/2023).

⁶³ Alonso Arana, M., *op. cit.*, p. 3.

⁶⁴ Alonso Arana, M., *op. cit.*, p. 7.

También existe una protección prevista en el apartado 6º del artículo 37 del ET, en relación con los cuidados que requieren los menores con cáncer y demás enfermedades graves. Es lógico que el legislador haya planteado este tipo de medidas, ya que se trata de situaciones extremadamente sensibles, que generan una necesidad de apoyo familiar muy notoria. El permiso contempla una reducción de jornada y la consecuente disminución proporcional del salario.

En este sentido, hay que hacer referencia al hecho de que existen prestaciones y ayudas del sistema de la Seguridad Social que ofrecen las Comunidades Autónomas y los entes locales. Esto implica que su concesión y su régimen difiere entre cada una de las localidades, y genera una disparidad en este ámbito bastante relevante. A modo ejemplificativo, podemos citar ayudas económicas destinadas en concreto a la conciliación tales como las ayudas a autónomos en prestaciones de conciliación (presentes en Extremadura y Navarra) o las ayudas para la sustitución de trabajadores en situación de excedencia o reducción de jornada, presente en el País Vasco. En el primer caso se lleva a cabo una subvención de la cotización a la Seguridad Social del trabajador. Finalmente, hay que remarcar que es frecuente que estas prestaciones no se den, o se den de forma diferente por motivos de política legislativa o presupuestaria⁶⁵.

CAPÍTULO III: ESTUDIO SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Hacemos referencia en este punto a las diferentes medidas que están previstas en nuestro ordenamiento jurídico que pretenden garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Es cierto que la gran mayoría de ellas están previstas de forma neutra en lo que al género se refiere. Sin embargo, esto no implica que la práctica favorezca la corresponsabilidad ya que, en la realidad, son en mayor parte las mujeres las que hacen uso de las mismas⁶⁶.

Corresponde hacer un análisis de las medidas que sacrifican la participación laboral del trabajador, en beneficio de su presencia en el hogar, frente a aquellas que fomentan que el trabajador mantenga su presencia en el ámbito laboral. Es cierto que la principal idea de la

⁶⁵ Carrillo Márquez, D., *op.cit.*, p. 294.

⁶⁶ Aragón Gómez, C., *op. cit.*, p. 53.

corresponsabilidad se verá satisfecha en mayor medida si se potencian aquellas medidas en las que se garantiza la presencia del trabajador (sobre todo en el caso de las mujeres), ya que se permite un ejercicio de los derechos de forma simultánea al trabajo.

El principal reto de esto, nuevamente, es que las medidas resulten igualmente atractivas, tanto para hombres como para mujeres. Si esto se logra, se conseguirá luchar contra uno de los principales problemas que generan estas medidas de conciliación, que es el “parón” que puede suponer su adopción en la carrera profesional de las personas.

1. **Medidas que recortan o sacrifican la participación laboral (medidas de “ausencia”).**

1.1. **Consideraciones generales**

El conjunto de medidas que buscan fomentar la conciliación son aquellas en las que al trabajador se le da un permiso (ya sea éste retribuido o no), con la finalidad de que pueda ejercer su derecho de conciliación. La particularidad de los permisos que se analizan en el presente apartado es que implican una ausencia del mundo laboral, porque el trabajador que los solicita trabaja menos horas o menos días. Las finalidades que cubren estos permisos pueden ser múltiples.

Los permisos son de diversa índole, e incluyen ciertos permisos retribuidos, el permiso por lactancia, la ausencia por hospitalización del hijo o hija a continuación del parto y la reducción de jornada por cuidado de un menor con discapacidad o enfermedad⁶⁷. Asimismo, en este paquete de medidas incluimos las excedencias⁶⁸. Evidentemente, se incluye en esta categoría la suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto por nacimiento de hijo⁶⁹.

Lo cierto es que la regulación que ofrece el ET está claramente elaborada en clave de igualdad, ya que no se prevé ninguna distinción por motivo de género a la hora de enunciar los diferentes permisos de conciliación. Sin embargo, el reto del legislador no es tan solo

⁶⁷ Todos estos permisos están incluidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁸ Las excedencias están reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁹ Regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

el de legislar de forma igualitaria, sino también el de ser capaz de que las medidas de conciliación se adopten de forma equitativa por hombres y mujeres, con la finalidad de conseguir avances hacia la corresponsabilidad.

1.2. El permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: la medida con mayor impacto en clave de conciliación corresponsable

La regulación actual⁷⁰ que se prevé en relación con los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento es la que más favorece la corresponsabilidad, ya que prevé una suspensión del contrato de trabajo por una máxima de dieciséis semanas. Este cambio es uno de los que más impacto tiene en relación con la conciliación corresponsable. Las primeras seis semanas son de disfrute obligatorio para ambos progenitores, y las diez siguientes pueden ser disfrutadas de forma continuada o interrumpida durante los doce meses posteriores al nacimiento, la adopción, etc.

El disfrute de estas mencionadas diez semanas puede ser a jornada completa o parcial, en función de las necesidades de los trabajadores y del acuerdo al que se llegue con la empresa. Evidentemente, el mayor reto que existe actualmente en este sentido es el de fomentar que las semanas que son voluntarias sean efectivamente solicitadas por los padres. La idea de que se pueda hacer de forma no continuada efectivamente impulsa que haya una distribución más equitativa del reparto de roles de cuidado en el hogar, ya que permite que la pareja se pueda organizar en alternancia.

Otro punto que favorece la corresponsabilidad en relación con el permiso por nacimiento de hijo es el hecho de que el disfrute del mismo es intransferible.

Podemos hacer una diferenciación entre los permisos que se ofrecen en España y su impacto en las posibilidades de corresponsabilidad, frente a los permisos que se ofrecen en otros países europeos, como los escandinavos.

⁷⁰ Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El modelo que se sigue en España es conocido como el de “permisos cortos y padre sustentador principal”. Esto se debe a que los permisos retribuidos que se ofrecen a las familias en el momento del nacimiento de los hijos son de muy corta duración (con respecto a lo que son las necesidades de cuidado reales). Consecuentemente, al finalizar dichos permisos, los trabajadores ven que el coste de oportunidad de prolongar el cuidado de los niños es muy elevado, porque nuestro ordenamiento pasa a ofrecer permisos no retribuidos. Además, el sistema español no ofrece una red de apoyo significativa (como podrían ser los jardines de infancia o las guarderías a un coste reducido). Como consecuencia de esto, en España vemos que muchas parejas no tienen otro remedio más que incorporarse al mundo laboral, dejando el cuidado de sus hijos en manos de personas ajenas a la familia (con el correspondiente coste que ello conlleva)⁷¹.

A pesar de esta perspectiva generalizada, hay que tener en cuenta las ayudas que se van a implementar gracias a la nueva Ley de Familias en este sentido. Asimismo, ciertas Comunidades Autónomas prevén ayudas en este sentido. En concreto, en la Comunidad de Castilla y León existen los “Bonos Nacimiento” o los “Bonos Concilia”. Es cierto que a veces estas ayudas se pueden ver en el plano fiscal, a través de deducciones tributarias en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas⁷².

Sin embargo, en los países escandinavos, el modelo es diferente y en general mucho más tendente a la corresponsabilización de ambos progenitores. Se ofrece en estos países un permiso por nacimiento de hijo de duración mucho más larga, con la correspondiente remuneración. Asimismo, al finalizar este permiso, al bebé se le otorga la posibilidad de acudir a una escuela infantil desde ese momento⁷³.

1.3. Consideraciones sobre el permiso de lactancia

Debemos ser conscientes de que nuestra normativa interna ya ha evolucionado bastante hacia la corresponsabilidad. Por ejemplo, en relación con las previsiones del artículo 37 del

⁷¹ Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Meil, G., *ibid.*, p. 114.

⁷² Junta de Castilla y León, “Apoyos para familias con niños entre 0 y 3 años” (disponible en: <https://familia.jcyl.es/web/es/apoyos-para-familias-ninos.html>; última consulta: 30/03/2023).

⁷³ Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Meil, G., *ibid.*, p. 114.

ET⁷⁴, el permiso de lactancia puede ser disfrutado por ambos progenitores⁷⁵. Esto implica una mejora hacia la corresponsabilidad en relación con la redacción original del apartado⁷⁶. El hecho de que ahora ambos progenitores puedan disfrutar de forma intransferible del permiso hace que efectivamente se potencie que sea indistinto su uso por parte del hombre o la mujer, o incluso ambos de forma simultánea.

La idea que subyace tras la prohibición de transferencia también ayuda en este sentido, porque si el permiso fuese transferible al otro progenitor, podría contribuirse a la perpetuación de que sea la mujer la que adopta estas medidas, pudiendo el hombre transferirle el disfrute de su permiso.

Sin embargo, podemos destacar que esta regulación no viene acompañada de la correspondiente ayuda en el plano de la Seguridad Social. En concreto, el artículo 184.2 de la Ley General de la Seguridad Social⁷⁷, establece que solamente podrá ser beneficiario de la prestación uno de los dos progenitores. Por lo tanto, se establece un impedimento a que el disfrute sea total por parte de ambos progenitores.

1.4. La excedencia y las reducciones de jornada

En cuanto a las excedencias por cuidado de hijo o hija, estas son permisos de ausencia no retribuidos, que dan derecho a la reserva de puesto durante un año, o reserva referida sólo a puestos pertenecientes al mismo grupo o categoría profesional si el permiso tiene mayor duración. Pueden ser disfrutados por periodos no superiores a tres años. En el caso de excedencias por cuidado de familiares, el periodo por el que puede ser disfrutada no puede

⁷⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015).

⁷⁵ Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores: “... *La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor...*”

⁷⁶ En su redacción original del año 2015, el artículo rezaba: “*pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen*”.

⁷⁷ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE de 31 de octubre de 2015). Expone en su art. 184.2 lo siguiente: “*Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.*”

ser superior a dos años. Sin embargo, se trata de permisos no retribuidos, por lo que su recurrencia a los mismos es bastante más reducida⁷⁸.

También cabe destacar, que es mucho más probable que sea una mujer la que haga uso tanto de las reducciones de jornada como de las excedencias, e incluso de ambas en situaciones coyunturales de estabilidad laboral⁷⁹. Más adelante se ofrecen datos sobre la acogida que tiene el uso de las excedencias, segregado por sexos.

En relación con la excedencia, es importante destacar ciertos aspectos. El supuesto suspensivo del contrato que más relación tiene con la conciliación de la vida personal y laboral es el que se refleja en el artículo 46.3 del ET⁸⁰. Se trata de un derecho que no requiere ningún tipo de autorización por parte del empleador, simplemente resulta suficiente con que el trabajador lleve a cabo el correspondiente preaviso. Sin embargo, se trata de un derecho causal, por lo que para que se pueda conceder, tiene que traer causa de necesidades de cuidado de hijos o familiares, tal y como establece el artículo⁸¹.

Hay que ser conscientes de que la excedencia es un permiso que da derecho a una reserva de puesto durante un determinado periodo de tiempo (un año o quince meses en el caso de que sea familia numerosa)⁸². Vemos que el uso de este recurso muestra diferencias de género. En el año 2021, el 3,5% de los trabajadores con al menos un hijo dejaron de trabajar optando por una excedencia por cuidado de hijos. El 86,9% de los hombres que lo adoptaron lo hicieron por un periodo inferior a seis meses, mientras que el reparto en el caso de las mujeres fue más dispar (un 49,9% optaron por una interrupción de seis meses,

⁷⁸ Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Meil, G., “Permisos parentales no remunerados y escuelas infantiles: ¿son recursos de conciliación sustitutivos o complementarios?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 177, 2022, p. 113.

⁷⁹ Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Meil, G., *ibid.*, p. 113.

⁸⁰ Los primeros dos párrafos de dicho artículo rezan: “*Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. (...)*”

⁸¹ Gil Pana, J., “La excedencia para el cuidado de hijos o familiares: puntos críticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, p. 228.

⁸² Gil Pana, J., *ibid.*, p. 245.

un 20,9% entre seis meses y un año, y el 27,1% restantes por periodos de un año o superiores)⁸³.

De estos trabajadores, en el caso de las excedencias por cuidado de hijos, el porcentaje de madres fue del 87,39% y en el caso de la excedencia por cuidado de familiares, las mujeres supusieron el 79,50% del total de trabajadores, en el año 2021⁸⁴.

A la luz de los datos mencionados, podemos concluir que no existe una corresponsabilidad real en lo que a excedencias se refiere, ya que los porcentajes en los que estas medidas son solicitadas y adoptadas por mujeres muestran diferencias abismales con respecto a los hombres. Esto puede deberse a causas de diferencias culturales o salariales (ya que, al ser un permiso no retribuido, tiene más sentido que sea la persona con un salario mayor la que continúe trabajando, y esta persona suele ser el hombre).

1.5. Nuevas previsiones del proyecto de Ley de Familias

Hemos de mencionar que el proyecto de Ley de Familias, establece la previsión de nuevos permisos que favorecen la conciliación. En concreto son tres, y con ellos se pretende ampliar el abanico de posibilidades de los que puedan disfrutar los trabajadores para el ejercicio de sus derechos de conciliación.

Consisten en un permiso que ofrece cinco días (en cómputo anual) retribuidos, con la finalidad de poder atender a un familiar hasta el segundo grado o a un conviviente (en el caso del conviviente no hace falta que exista relación de parentesco). El segundo consiste en un permiso de ocho semanas (que podrán disfrutarse tanto de manera continua como discontinua, y a tiempo completo o parcial), que estarán disponibles hasta que el menor

⁸³Instituto Nacional de Estadística, “Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos”, (disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888; última consulta: 20/03/2023).

⁸⁴ Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, “Mujeres en cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornada” (disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>; última consulta: 20/03/2023).

llegue a la edad de ocho años. El último permiso es retribuido, y consiste en una ausencia de cuatro días al año por situaciones de fuerza mayor familiar⁸⁵.

El hecho de que los permisos sean retribuidos contribuye a fomentar la corresponsabilidad, ya que, en este sentido, aquellas personas con salarios más elevados (que en general suelen ser los hombres), se muestran más reticentes a la solicitud de permisos no remunerados. También se puede afirmar que resulta muy positivo que se hayan incluido permisos de corta duración, porque permiten atender a necesidades puntuales que puedan surgir en el día a día de las familias, sin que se genere una ruptura o perjuicio notorio en la presencia en el trabajo.

Sin embargo, volvemos a la premisa de la que partimos a la hora de analizar la corresponsabilidad: es necesario que para que exista una corresponsabilidad real, se produzca un cambio de mentalidad en la sociedad, en la que el hombre contemple la solicitud de estos permisos conciliadores de la misma forma que lo hace la mujer. Independientemente de que se tenga acceso a ellos en igualdad de condiciones, lo importante es que socialmente haya una aceptación por parte de ambos géneros a los mismos, y que exista una voluntad generalizada de hacer uso de ellos.

Para ello, es clave el papel que juega la educación que reciben los niños en los centros educativos, ya que el cambio de mentalidad que se pretende conseguir debe surgir como consecuencia de la inculcación de determinados valores. El papel que juegan las propias familias, los profesores y los educadores está en el centro de este debate.

2. Medidas garantes de la participación laboral (medidas de “presencia”).

Las medidas que pueden garantizar en mayor medida que los trabajadores no se ausenten de la vida laboral y puedan conseguir un nivel continuado de presencia incluyen las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (dentro de las cuales podemos incluir modalidades tales como el trabajo a turnos o el trabajo nocturno) y el teletrabajo. Podemos afirmar que este tipo de medidas promueven una conciliación más corresponsable, ya que se apartan de los roles tradicionales de género de reparto de tareas,

⁸⁵ El proyecto de Ley de Familias prevé que éstas medidas se incluyan en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

y facilitan que tanto el hombre como la mujer no vean disminuida su participación en el mundo laboral.

2.1. La adaptación de jornada

En concreto, en relación con la adaptación de la jornada de trabajo, esta viene prevista en el artículo 34.8 del ET⁸⁶. Hemos de ser muy conscientes de que esta adaptación de la jornada no implica un derecho cerrado y preestablecido como tal, sino que más bien implica que el legislador está fomentando la negociación entre la empresa y el trabajador. Tal y como expone la Sentencia del TSJ de Galicia 5689/2020⁸⁷, el trabajador deberá justificar la necesidad de adaptación de la jornada de trabajo o de la distribución de la misma en base a unas necesidades que se consideren razonables y proporcionadas. En este caso, se ponderarán tanto los intereses del trabajador en cuestión, como las necesidades organizativas de la empresa para la toma de una decisión.

Evidentemente, resulta incuestionable la efectividad de esta medida de conciliación, especialmente en aras de proteger la corresponsabilidad. Esto se debe a que permite a los trabajadores una reorganización de sus jornadas laborales para poder atender a sus necesidades familiares en los momentos en los que sea oportuno (recogida de hijos en el colegio, acompañamiento de familiares de avanzada edad a tratamientos médicos, etc.). Tal y como afirma la Directiva (UE) 2019/1158, en su Preámbulo (en el considerando 34):

“A fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales.”

⁸⁶ Dicho artículo expone: *8. Las personas trabajadoras tienen derecho 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. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

⁸⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) núm. 5689/2020, de 5 de octubre de 2020.

Debemos hacer un apunte sobre la titularidad de este derecho de conciliación, ya que no corresponde a todos los trabajadores de forma genérica. Únicamente quedan en él incluidos aquellos que tengan verdaderas necesidades de conciliación, y que estas puedan verse solventadas a través del modelo de la adaptación de jornada. La interpretación del artículo 34.8 del ET debe hacerse en un sentido en el que se considere que existe la necesidad de conciliación en el caso de progenitores con niños menores de doce años, en todo caso, y que en el resto de las situaciones (hijos más mayores, familiares dependientes, etc.), se deberá llevar a cabo una acreditación de la necesidad⁸⁸.

Del mismo modo, tenemos que ser conscientes de que el trabajador que solicite la implantación de esta medida de conciliación concreta, debe hacerlo respetando ciertos límites. La eficacia de la satisfacción de la necesidad siempre será un parámetro a contemplar, ya que carece de sentido solicitar una adaptación de jornada que no lleva aparejada una finalidad conciliadora y un resultado conciliador. También se requiere que la medida encaje con las necesidades de la empresa, que como ya hemos mencionado, tiene potestad para rechazarla. Por ejemplo, en el caso de que la empresa no contemplase el trabajo en horario nocturno, sería ineficaz una reclamación por parte del trabajador que exigiese el turno de noche, ya que la empresa en ningún caso podría ofrecérselo⁸⁹.

Sin embargo, ante la solicitud por parte del trabajador de una determinada medida de adaptación de la jornada laboral, si esta no es respondida de forma justificada por la empresa, esto se podrá considerar como una “denegación injustificada del derecho” en una reclamación posterior (ya sea judicial o extrajudicial). En definitiva, se perfila este derecho como un derecho de solicitud de adaptación, no como un derecho pleno de adaptación de la jornada⁹⁰.

Otra de las ideas clave de la adaptación de la jornada de trabajo es que esta puede ser muy diversa. Se incluyen medidas que permiten una organización diversa del tiempo de trabajo a través de formatos como la adaptación de los horarios de entrada y/o salida, la posibilidad

⁸⁸ Lousada Arochena, J. F., “El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art. 34.8)”, *Actum Social*, n. 149-150, 2019, p. 2.

⁸⁹ Lousada Arochena, J. F., *ibid.*, p. 4.

⁹⁰ Barrios Baudor, G. L., “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 9, 2019, p. 6.

de realización de jornadas intensivas en ciertos momentos (antes de las vacaciones o los fines de semana) y demás⁹¹.

2.2. El desarrollo del teletrabajo como medida de conciliación corresponsable

El teletrabajo como medida de conciliación en clave de corresponsabilidad resulta muy atractiva y su desarrollo se ha visto muy potenciado a raíz de la pandemia. El teletrabajo consiste en el uso y empleo de medios electrónicos y tecnológicos, a distancia, para el desarrollo del trabajo. La regulación de la solicitud por parte del trabajador de la modalidad de teletrabajo estaba incluida en el ya mencionado artículo 34.8 del ET. Sin embargo, en 2019 se eliminó el listado ejemplificativo que se recogía anteriormente⁹².

En el contexto de la pandemia, se promulgó el Real Decreto-Ley 28/2020 de Trabajo a distancia, que posteriormente fue sustituido por la Ley 10/2021⁹³, y en ella se ofrece el marco normativo para el desarrollo de esta modalidad de trabajo. El principal problema con respecto al teletrabajo, en especial con la conciliación, es que si es empleado mayoritariamente por mujeres (como medida para conciliar y que ello les permita atender a sus necesidades familiares), se estarán perpetuando los roles de género de los que constantemente la corresponsabilidad busca huir⁹⁴.

Es cierto que la regulación que ofrece el artículo 13 del ET es bastante escueta ya que solamente hace remisión a la Ley 10/2021, por lo que se da mucho protagonismo a la negociación colectiva para su desarrollo. Esto tiene mucho sentido, ya que el acercamiento a esta modalidad de trabajo varía mucho en función del sector que se esté analizando⁹⁵.

⁹¹ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo “Igualdad en la Empresa (Red DIE)””, p. 10, (disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf; última consulta 17/03/2023).

⁹² López Carbonell, M. C., “Conciliación y teletrabajo. Nuevo marco normativo”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, n. 34, 2022, p. 2.

⁹³ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio de 2021).

⁹⁴ López Álvarez, M. J., “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en León Llorente, C. (ed. lit.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19*, Aranzadi, 2020, p. 107.

⁹⁵ López Álvarez, M. J., “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, *ibid.*, p. 108.

En el informe realizado por Adecco Institute en 2020⁹⁶, establece que el 85% de los profesionales españoles afirman que, a través la modalidad híbrida de trabajo, que combina teletrabajo y trabajo en la oficina, han podido aumentar su productividad o por lo menos mantenerla al mismo nivel. Asimismo, el 73% de los españoles consideran fundamental la idea de poder tener libertad para decidir la forma y el lugar en el que deben trabajar⁹⁷.

Uno de los aspectos más relevantes sobre el teletrabajo es que es una medida que puede contribuir a efectivamente fomentar un ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. En la actualidad, aproximadamente el 94% de las reducciones de jornada son solicitadas por mujeres, mientras que la demanda de teletrabajo se corresponde con un reparto mucho más equitativo en lo que a género se refiere⁹⁸.

Sin embargo, es tremendamente importante que el desarrollo normativo del teletrabajo en sede de negociación colectiva se efectúe de una forma igualitaria, que no genere diferencias entre los trabajadores presenciales y aquellos que optan por la modalidad de teletrabajo. Esto es fundamental, porque si los trabajadores tienen la percepción de que todos ellos están en igualdad de condiciones, independientemente de la modalidad que escojan, será mucho más probable que los hombres hagan uso de esta modalidad, ya que no verán el perjuicio hacia sus carreras profesionales⁹⁹.

El artículo 8.3 de la Ley de trabajo a distancia¹⁰⁰ se establece que se deberá luchar contra el sesgo de género en la implantación de medidas en relación con el teletrabajo. Sin embargo, la propia norma en sí no contempla mayores referencias a medidas que puedan evitar la generación de perjuicios en relación con dicho sesgo. Por lo tanto, podemos afirmar que en cierta forma la redacción de la propia ley resulta insuficiente para establecer un marco normativo que fomente la idea de corresponsabilidad¹⁰¹.

⁹⁶ Adecco Institute, “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo”, 2020, p. 8 (disponible en <https://www.adeccoinsitute.es/wp-content/uploads/2021/08/ndp-resetting-normal.-6-de-cada-10-espanoles-creen-que-la-pandemia-ha-demostrado-que-los-contratos-de-horas-fijas-ya-no-son-relevantes-1.pdf>; última consulta 3/03/2023).

⁹⁷ Adecco Institute, *ibid.*, p. 6.

⁹⁸ López Carbonell, M. C., *ibid.*, p.3.

⁹⁹ López Álvarez, M. J., “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, *ibid.*, p. 109.

¹⁰⁰ Dicho artículo, en su segundo párrafo establece que: “*En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa*”.

¹⁰¹ Puebla Pinilla, A., “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *op. cit.*, p. 10.

Asimismo, en el apartado 5º del artículo 4¹⁰² de la Ley de trabajo a distancia queda reflejada la idea de que el teletrabajo no se plantea como la solución paradigmática a los problemas que pueda generar la conciliación. Es indudablemente una medida que socialmente genera una red de apoyo a la conciliación pero, en definitiva, no es la solución en términos universales a la problemática que esta genera.

Por lo tanto, podemos concluir que efectivamente, el teletrabajo es una medida que tiene una aceptación social muy amplia, ya que su versatilidad y comodidad es vista como un punto muy positivo por una amplia mayoría de trabajadores en nuestro país. Sin embargo, hay que ser cuidadosos en su aplicación y desarrollo normativo (especialmente en sede convencional), ya que crear un perjuicio a las personas que optan por el teletrabajo frente a aquellos que no lo hacen, puede hacer que se genere un rechazo hacia esta modalidad de trabajo, que tan beneficiosa resulta a la corresponsabilidad.

Otro de los problemas que puede generar la implantación del teletrabajo es que la productividad pueda verse resentida, o se den irregularidades en el desempeño del trabajo. Esto puede deberse a la incapacidad de las empresas de gestionar de forma adecuada la nueva situación y de adaptarse a la tecnología de forma correcta.

CAPÍTULO IV: LA GARANTÍA DE NEUTRALIDAD EN EL MARCO DEL EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

1. Análisis del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y por razón de situación familiar.

Antes de comenzar a analizar las situaciones concretas en las que se han producido casos de discriminación por razón de género o por razón de situación familiar, hay que exponer el marco en el que se establecen los derechos protegidos que se van a analizar. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española¹⁰³ establece que:

¹⁰² Dicho artículo establece que: “Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”.

¹⁰³ Constitución Española. (BOE de 29 de diciembre de 1978).

“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”.

Este artículo nos ayuda a establecer la idea de que, en situaciones de discriminación, están protegidos ambos sexos. Tal y como veremos a lo largo del análisis de la casuística, nuestros tribunales enjuician situaciones en las que se lleva a cabo discriminación tanto hacia hombres como hacia mujeres.

En primer lugar, resulta muy interesante destacar las previsiones que se hacen en la Exposición de Motivos del proyecto de Ley de Familias. En él se establece que una de las finalidades de la promulgación de la Ley de Familias es la de dar cumplimiento a las previsiones de la Directiva (UE) 2019/1158, por la cual se obliga a los Estados miembro a implantar medidas que aseguren que los trabajadores no sufran ningún tipo de discriminación por el ejercicio de derechos de conciliación.

Este razonamiento trae causa de los pronunciamientos jurisprudenciales del TJUE¹⁰⁴ en los que se establece que puede existir discriminación indirecta por razón de sexo por el hecho de que haya una mayor presencia femenina que masculina en el ejercicio de los derechos de conciliación.

Resulta muy relevante hacer un apunte acerca de la protección de estas situaciones en sede procesal. Por un lado, se establecen mecanismos para hacer efectivos los derechos de conciliación y, por otro, se permite la activación de la tutela ante determinadas medidas empresariales. Estas últimas están previstas para situaciones en las que se produce un perjuicio al trabajador por haber ejercido o solicitado una medida de conciliación. Evidentemente, estas medidas son de aplicación tanto a hombres como a mujeres, protegiendo a ambos de igual forma. Sin embargo, las mujeres cuentan con la tutela antidiscriminatoria por razón de género para aquellas situaciones en las que sufran un perjuicio generado por el reparto tradicional de roles de género.

¹⁰⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair.

1.1. Pronunciamientos de Tribunal Constitucional

Cabe hacer en primer lugar, un análisis de la relación del derecho de conciliación (especialmente en clave de corresponsabilidad) con la dimensión constitucional. En concreto, la Sentencia del TC 26/2011¹⁰⁵ fijó que deberá haber en todo caso una prevalencia de las normas que busquen la conciliación de la vida laboral y familiar desde dos puntos de vista: el derecho a la no discriminación y la protección a la familia e infancia. En el caso que se enjuiciaba en concreto, el TC declaró nulas las sentencias recurridas y reconoció, en base al artículo 14 CE, el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares.

El demandante solicitaba la posibilidad de realizar sus jornadas de trabajo en horario nocturno con la finalidad de poder atender al cuidado de sus hijos. La Consejería de Educación de Castilla y León negaba al demandante la asignación de dicho horario, fundamentándose en su interpretación de la normativa prevista en el ET (ya que no se preveía el derecho directo a ejercer la elección del turno por motivos familiares).

Por lo tanto, el TC llega a la conclusión de que esta negativa conllevó que no se tutelara de forma correcta el derecho fundamental previsto en el artículo 14 de la CE a la no discriminación por circunstancias personales y familiares. El derecho a la no discriminación por razones familiares no está expresamente reconocido en el mencionado artículo 14, por lo que es evidente que este pronunciamiento es tremendamente relevante, al hacer una interpretación más amplia del contenido expresamente establecido en la ley.

Este es uno de los muchos pronunciamientos del TC, en los que claramente se impone el cuidado y el respeto a los citados derechos fundamentales. Podemos mencionar también la Sentencia del TC 79/2020¹⁰⁶, en la que la recurrente alegó que el hospital en el que trabajaba llevaba a cabo una práctica discriminatoria por la que trataba de forma desigual a los trabajadores con jornada completa frente a aquellos que habían solicitado una reducción de jornada (en este caso por cuidado de hijo).

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011.

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 79/2020, de 2 de julio de 2020.

El TC en este caso argumentó que efectivamente se estaba dando un trato discriminatorio ya que:

“entre esos derechos asociados a la maternidad que, como se ha dicho, responden a la idea de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo y para la conciliación de su vida laboral y familiar soporta la mujer trabajadora, se encuentran, precisamente, el derecho a la excedencia laboral por cuidado de hijos (art. 46.3 LET) y el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6 LET). En fin, cabe recordar también que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo no sólo comprende la «discriminación directa» a la que se ha hecho referencia, sino también la «discriminación indirecta»”.

Otro caso muy relevante a mencionar fue aquel enjuiciado por el TC en su Sentencia 111/2018¹⁰⁷. Se trataba de una situación en la que, bajo la regulación anterior sobre los permisos de paternidad y maternidad (en la que no había equiparación entre los permisos otorgados a hombres y mujeres), un hombre interpuso un recurso de amparo ante la negativa por parte de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de otorgarle un permiso equivalente al de la madre en el momento del nacimiento de su hijo.

En este caso, el TC entró a conocer si efectivamente se había dado una discriminación por razón de género y llegó a una conclusión negativa. Se fundamentó en el hecho diferencial que supone el embarazo para las mujeres, ya que esto implica que la protección que se debe dar a la mujer debe ser diferente a la que se le da al progenitor distinto de ella. Hizo el Tribunal también referencia a la ausencia de normativa de la Unión Europea que impusiese un régimen de equiparación de los permisos en este sentido.

Sin embargo, como es sabido, la normativa ya ha cambiado en nuestro país y existe una equiparación de ambos permisos. La propia sentencia apuntaba ya hacia una posibilidad o

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 111/2018, de 17 de octubre de 2018.

necesidad de cambio normativo en este aspecto, haciendo alusión a la relevancia jurídica de la necesidad de corresponsabilización de ambos progenitores.

1.2. Perspectiva del Tribunal Supremo en este ámbito de la discriminación

Resulta muy interesante comentar la Sentencia del TS 326/2021¹⁰⁸. En ella se enjuiciaba un caso en el que la Confederación Sindical ELA interpuso una demanda sobre conflicto colectivo reclamando un derecho. El derecho reclamado en cuestión era una previsión del Convenio Colectivo aplicable en el que se establecía un permiso por paternidad que ampliaba en dos días las previsiones de los permisos legalmente establecidos.

Sin embargo, la redacción de este permiso fue anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, por el que se introdujo el permiso por nacimiento de hijo para ambos progenitores. En este caso, el TS consideró que, al haber pasado a existir una equiparación normativa de los permisos de ambos progenitores, la mejora de la previsión legal que se incluía en el Convenio Colectivo devenía inaplicable.

Esto se debía a que el propio permiso que existía (antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley) en beneficio de los padres, tenía como finalidad promover la corresponsabilidad, de alguna forma compensando a los padres y otorgándoles, en sede convencional, un permiso de más días de los que les ofrecía la ley. Al proceder a equipararse la situación entre ambos géneros tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, es cierto que, de alguna forma, esta finalidad compensatoria que se buscaba perdía su razón de ser.

Es muy relevante esta sentencia del TS, ya que a pesar de que no declara una doctrina general, establece una línea argumental claramente válida y coherente que es aplicable al resto de situaciones. Se empleará como referencia en futuros pleitos que se susciten en relación con los derechos que estaban incluidos en los Convenios colectivos antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 326/2021, de 27 de enero de 2021.

¹⁰⁹ Puebla Pinilla, A. “Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 6, n. 21, 2021, p. 220.

La idea principal que subyace tras esta sentencia es que la negociación colectiva debe buscar mejorar las previsiones establecidas en la ley, con la idea de incrementar los derechos que esta garantiza a los trabajadores¹¹⁰.

Finalmente, en esta línea resulta interesante comentar las situaciones en las que hay prácticas discriminatorias por parte de las empresas en el cómputo de retribuciones variables hacia mujeres que han estado de baja por nacimiento de hijo. En este caso¹¹¹, el TS se pronunció estableciendo que se declaraba nula la práctica empresarial que no consideraba como días productivos aquellos en los que la mujer había estado de baja¹¹².

Se estableció de esta forma, gracias al pronunciamiento del TS, que debía considerarse como tiempo trabajado, de cara a calcular el devengo de la retribución variable de la trabajadora, aquel durante el cual su contrato estuviese en suspensión por maternidad o por riesgo durante el embarazo. La conclusión a la que se llega es que el perjuicio que se generaba hacia las mujeres era tal, si no se tenía en cuenta el periodo de la suspensión del contrato en el cómputo del salario variable, que la finalidad protectora del propio permiso quedaba desvirtuada¹¹³.

1.3. Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Cabe mencionar la Sentencia 1006/2022 de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid¹¹⁴, en la que se enjuicia un caso en el que una trabajadora fue discriminada por razón de sexo, llegando el Tribunal a la siguiente conclusión:

“A la luz de esta doctrina constitucional que examina un supuesto muy similar al que nos ocupa, hemos de concluir que la conducta de los empleadores de denegar a la actora el ejercicio de un derecho para el cuidado de su hijo menor,

¹¹⁰ Puebla Pinilla, A. “Últimos pronunciamientos judiciales...”, *ibid.*, p. 220.

¹¹¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 84/2017, de 10 de enero de 2017.

¹¹² Puebla Pinilla, A. “Últimos pronunciamientos judiciales...”, *ibid.*, p. 224.

¹¹³ Mercader Uguina, J. “Flexiseguridad y salario”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. Extra 135, 2018, p. 203.

¹¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) núm. 1006/2022, de 23 de noviembre de 2022.

especialmente protegido, sin justificación alguna, sometiéndola al estrés derivado de no poder atender debidamente a dicho hijo y vulnerando igualmente el derecho de éste, así como dejando de atribuirle trabajo desde tal solicitud y de abonarle la retribución variable, entraña un trato degradante y discriminatorio para la trabajadora, constitutivo de acoso laboral por razón de sexo, vulneradores de los artículos 14 y 15 de la Constitución, al tener que ver con el hecho ejercer funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, en este caso el cuidado de un menor, discriminación prohibida, como hemos visto, en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, prohibición que igualmente se recoge en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.”

Como se puede observar, son abundantes los pronunciamientos jurisprudenciales en los que se enjuician este tipo de situaciones. En concreto en la Sentencia 1028/2022 del TSJ de Madrid¹¹⁵, al enjuiciar un caso en el que la empresa negó a un trabajador varón la adaptación de jornada porque alegó que la madre podía ocuparse del menor, al tener ésta un horario flexible, el Tribunal estableció que:

“Nos encontramos con una solicitud de adaptación de jornada para conciliar la vida laboral y familiar (...) y, partiendo de la misma, consta acreditado que la empresa rechazó la solicitud del actor exclusivamente porque consideró que la madre podía ocuparse del menor por tener un horario flexible, lo cual es absolutamente discriminatorio, porque supone que la empresa demandada decide que el cuidado del menor corresponde a la madre en primer lugar, de manera que si ella puede afrontarlo, el padre no tiene porqué ocuparse del mismo lo que conlleva que es la empresa de la madre y no la del padre la que habrá de arbitrar, en su caso, los mecanismos necesarios para la adaptación de su jornada.”

Vemos que la intención del Tribunal es clara, y hace alusión al reparto igualitario de tareas en el hogar. Es cierto que muchas veces la falta de corresponsabilidad viene dada por las dinámicas que existen dentro de la propia familia, porque hay una especie de mentalidad

¹¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 1028/2022, de 16 de noviembre de 2022 [versión electrónica – base de datos La Ley Ref. 287193/2022]. Fecha de la última consulta: 31 de enero de 2023.

instaurada en la que se presume que es la mujer la que sacrificará el plano laboral en beneficio de la atención a la familia. Sin embargo, como vemos en el caso mencionado, muchas veces es la propia empresa la que actúa en demérito de la conciliación corresponsable.

Por lo tanto, vemos que son múltiples los pronunciamientos jurisprudenciales que fijan las situaciones en las que hay discriminación por razón de género y por razón de situación familiar, en las que los tribunales reconocen las vulneraciones para garantizar dichos derechos fundamentales. Vemos asimismo que las personas cuyos derechos se han visto vulnerados han sido tanto hombres como mujeres, ya que se ha podido constatar que ambos han sido víctimas, de una forma o de otra, de la instauración de mentalidades que perpetúan el reparto tradicional de roles en el hogar.

2. Análisis de las dimensiones en las que debemos centrarnos para que la conciliación en igualdad no se vea perjudicada.

Existen determinados aspectos en los que merece la pena centrar el foco a la hora de analizar la conciliación en clave de igualdad de género. Son aspectos tan importantes como el acceso al empleo, los contratos temporales, la promoción profesional, los ajustes de plantilla, la garantía del salario y sus complementos o las extinciones de las relaciones laborales. Todos estos aspectos de la vida laboral deben garantizarse en igualdad entre hombres y mujeres, ya que tienen incidencia en la conciliación y una práctica discriminatoria de los mismos, evidentemente generará un detrimento hacia la igualdad que se busca.

También hay que ser conscientes de que la presencia femenina es más o menos intensa en función del sector o ámbito que se esté analizando. Asimismo, el tipo de relación laboral que tienen las mujeres mayoritariamente (hay más presencia de contratos temporales en las mujeres, además de reducciones de jornada, como ya hemos mencionado) es diferente en comparación con los hombres¹¹⁶.

¹¹⁶ Consejo Económico y Social, “Informe mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro”, n. 1, 2022, p. 35.

2.1. El concepto de la “flexiseguridad” y su relación con la conciliación corresponsable

Introducimos en este punto el concepto de “flexiseguridad”, que busca que exista un mecanismo que esté implantado en las empresas y permita a los trabajadores la implantación de modelos de conciliación de forma segura. Este concepto también se centra en la importancia de que el trabajador tenga seguridad en el desarrollo de su plan de carrera independientemente del transcurso de su vida personal¹¹⁷.

Este objetivo de garantía, que es muy ambicioso, preocupa al legislador, tanto nacional como internacional, y se considera que debe haber gran coordinación entre las políticas públicas que afecten al empleo y las medidas de conciliación que se impongan. Se da un paso más allá porque aparte de hacer hincapié en las medidas que se plantean en sede empresarial, se hace una llamada a las políticas públicas que puedan tener incidencia sobre la materia¹¹⁸.

En concreto, las políticas públicas a las que se debe hacer alusión son aquellas que se centran en incrementar las tasas de empleo femenino, y por tanto la presencia de la mujer en el mundo laboral. Se busca también generar entornos más adaptables en los que se reduzca la brecha que existe entre aquellos trabajadores que están fuera del mercado laboral (en muchos casos, como consecuencia de haber adoptado medidas de conciliación) y aquellos que permanecen en él. Las medidas concretas que se pueden ejemplificar en este sentido incluyen un mayor esfuerzo por distribuir los subsidios y las ayudas a aquellas personas que más lo necesitan, con la idea de que el recurso a las medidas de conciliación sea más fácil¹¹⁹.

Hay que trasladar esta idea de flexiseguridad al plano práctico de la realidad de las empresas en nuestro país. La finalidad es que los trabajadores vean siempre garantizados sus derechos en igualdad de condiciones, sin perjuicio de que opten por adoptar medidas

¹¹⁷ Jurado Segovia, A. “«Flexiseguridad» y conciliación de la vida laboral y familiar”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. Extra 135, 2018, pp. 113-114.

¹¹⁸ Jurado Segovia, A. *ibid.*, p. 115.

¹¹⁹ Vidal Olivares, A. R., “El debate europeo sobre la flexiseguridad: algunas lecciones para el sur”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 68, 2012, p. 418.

de conciliación. En concreto, resulta interesante comentar la reciente Sentencia del TS de 4 de octubre de 2022¹²⁰.

En ella se comenta un caso de unos trabajadores de una empresa de ambulancias de Barcelona, en la que los trabajadores que disfrutaban de una reducción de jornada vieron reducidos los conceptos salariales de “asistencia” y “puntualidad” que venían recogidos en el Convenio colectivo aplicable. La empresa argumentó que la reducción proporcional de dichos conceptos salariales traía causa de la correspondiente reducción de jornada. El TS sin embargo, dilucidó lo siguiente:

“se comprueba fácilmente que el complemento de asistencia y puntualidad no depende en modo alguno del tiempo trabajado, ni de la mayor o menor jornada realizada por la persona trabajadora. En efecto, el complemento se adquiere si no se falta al trabajo y si no se llega tarde ni se sale antes de la hora establecida. No es, así, un complemento que dependa del número de horas realizadas, por lo que carece de sentido reducir su cuantía en función de si la persona trabajadora tiene jornada reducida por guarda legal”.

Por lo tanto, vemos que hay dimensiones y espectros en los que las empresas deben centrarse (como podemos ver en el citado caso, todo aquello que concierne al ámbito salarial) para que esta conciliación corresponsable no se vea perjudicada. Es fundamental que aquellas personas que decidan hacer uso de las medidas de conciliación disponibles lo hagan en condiciones de igualdad, y que no se vean perjudicados en otros ámbitos de sus respectivas relaciones laborales con respecto a aquellos trabajadores que no adoptan medidas de conciliación.

2.2. La promoción del acceso a las mujeres al mercado laboral y el “techo de cristal”

Otro de los aspectos importantes a destacar en este sentido es la idea de favorecer el acceso de las mujeres al mundo laboral y su permanencia en el mismo. Tal y como declara la

¹²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 795/2022, de 4 de octubre de 2022.

OIT¹²¹, es esencial que se haga hincapié en la formación de mujeres. Esto permitirá que haya un acceso más igualitario al empleo, y por tanto ayudará a la reducción de la brecha salarial existente en muchas partes del mundo. También se hace una propuesta de ampliación de las opciones de cuidado existentes, ya que muchas veces las mujeres no tienen otra opción más que la de frenar el progreso de su carrera profesional porque no tienen a nadie que les ayude con el cuidado de las personas que de ellas puedan depender (niños y mayores).

Otra de las previsiones que hacen es la de fomentar el cumplimiento de los derechos y las condiciones previstos legalmente, a través de las correspondientes inspecciones de trabajo que aseguren la eficacia de las medidas¹²².

Hay que apuntar que los avances que se llevan experimentando desde el inicio del año 2000 en cuanto a la tasa de actividad de las mujeres son muy positivos. La brecha de género que se puede observar en las tasas de empleo, en España en el año 2016 ascendían a 11,2 puntos, mientras que en el año 2021 descendieron a 10,5 puntos. Comparando esto con la Unión Europea, podemos ver que en la UE el dato de 2016 era de 10,6 puntos, mientras que en 2021 fue de 9,9¹²³.

Es interesante resaltar en este punto el trabajo del Instituto de Mujeres, ya que a través de la elaboración de una Guía de buenas prácticas¹²⁴ ha establecido ciertos parámetros sobre cómo deben plantearse las medidas que fomentan la igualdad, con la idea de que se fomente la conciliación desde el prisma de la corresponsabilidad. En concreto, se afirma que establecer actividades cuya finalidad sea facilitar la conciliación, pero que estén destinadas únicamente hacia mujeres, perpetúa los roles de género preestablecidos, y hacen un flaco favor a la corresponsabilidad.

¹²¹ Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 125.

¹²² Organización Internacional del Trabajo, *ibid.*, p. 131.

¹²³ Instituto Nacional de Estadística, “Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos”, (disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888; última consulta: 20/03/2023).

¹²⁴ Guilló Girard, C. I., Bartlomé Esteban, C. y Suso Araico, A., “Guía de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local”, *Subdirección General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres*, RED2RED, 2022, p. 54.

Hay que mencionar la problemática que representa el conocido “techo de cristal” en este aspecto. En el año 1979, la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En concreto, su artículo 11.b reconoce la garantía de “*las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo*” para ambos géneros, así como la igualdad en “*el derecho al ascenso*”¹²⁵.

Estos objetivos tienen una implicación práctica que podemos percibir de forma más cercana gracias a la regulación de la Unión Europea. Podemos citar normativa, dentro de la que encontramos el propio Tratado de la Unión Europea, la Carta Europea de Derechos Fundamentales y las directivas que se han ido promulgando en relación con diversas materias¹²⁶ (el empleo y la ocupación, el ejercicio de la actividad autónoma y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional)¹²⁷.

Sin embargo, independientemente de toda esta normativa, es una realidad que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los organismos de responsabilidad de las grandes empresas (tanto españolas como europeas). En el 2019, la cifra de puestos directivos ocupados por mujeres era del 28%, y es una cifra que ha crecido desde el año 2000 (en el cual el dato era del 25%) y se prevé que siga creciendo, especialmente en los países desarrollados, debido a la implantación de leyes de cuotas¹²⁸.

Como vemos, el problema del techo de cristal es una realidad, y se nutre de toda la problemática que hemos venido mencionando a lo largo del presente trabajo en relación con la facilidad (o falta de ella) que tienen las mujeres para adoptar medidas de conciliación que les permitan una presencia en el mundo laboral, sin que esto les genere un perjuicio en su carrera profesional.

¹²⁵ Plaza Martín, C., “Grietas en el techo de cristal: instrumentos jurídicos para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. Una visión panorámica del sector público y del privado” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 51.

¹²⁶ Las mencionadas directivas son: la Directiva 2006/54/CE, la Directiva 2010/41/UE y la Directiva 2019/1158/UE.

¹²⁷ Plaza Martín, C., *ibid.*, p. 54.

¹²⁸ Plaza Martín, C., *ibid.*, pp. 68-69.

Podemos afirmar, a modo de conclusión en este apartado, que todavía queda mucho recorrido en determinados aspectos para que se logre un acceso en igualdad a la conciliación. Vemos que la igualdad salarial es un tema que tiene que ser siempre preservado, con la idea de que no se generen discriminaciones a aquellas personas que deciden adoptar medidas de conciliación. Asimismo, la lucha contra el famoso techo de cristal es una constante, y evidentemente se han ido produciendo cambios muy positivos a lo largo de los últimos años, lo cual indica que probablemente la evolución sea positiva en el futuro más próximo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha llevado a cabo un análisis en profundidad de las medidas de conciliación existentes en nuestro ordenamiento jurídico, en clave de corresponsabilidad. Es evidente que la evolución hacia una mayor presencia de medidas de conciliación corresponsables es algo relativamente novedoso en nuestro ordenamiento. Asimismo, la implantación en sede de negociación colectiva de medidas que hayan tenido impacto en este ámbito se debe a la imposición de la obligatoriedad de los Planes de Igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores (a partir de la modificación del 7 de marzo de 2022).

La evolución histórica de las medidas de conciliación muestra una tendencia muy positiva, especialmente impulsada por las Directivas de la UE, así como las pautas marcadas por la OIT y demás organismos internacionales. Evidentemente, esto se ve fomentado a través del desarrollo que se hace progresivamente de las medidas en sede de negociación colectiva.

En cuanto a las medidas que fomentan la conciliación en las que los trabajadores se ven “apartados” del mundo laboral, destacamos que la mayor novedad ha sido la introducción del permiso por nacimiento de hijo. Al equiparar el permiso que se concede a la madre y al progenitor distinto de ella, y al permitir el disfrute de las diez últimas semanas de forma no continuada, se consigue una mayor flexibilización en la adopción del permiso en sí.

Otro de los principales puntos a mencionar en relación con las medidas de ausencia, es la evidente mayor solicitud de las mismas por parte de mujeres en comparación con hombres,

tal y como ha sido expuesto. Es evidente que el hecho de que las medidas de ausencia prolongadas no sean retribuidas, como es el caso de la excedencia, conlleva una elección económica en el núcleo familiar, que muchas veces supondrá que sea la mujer la que se acoja a la excedencia.

En relación con las medidas de presencia, hay que matizar que la adaptación de la jornada, en sí misma constituye un derecho de solicitud de la misma hacia la empresa. Será la empresa la que, en función de la situación en la que esté y de la forma en la que organice a sus trabajadores, permitirá o denegará tal posibilidad.

Uno de los grandes puntos que se destacan en las medidas de presencia analizadas es la implantación del teletrabajo y su proliferación. Se ha demostrado que no solo es el medio a través del cual se ha posibilitado la realización de una gran parte del trabajo durante los periodos de confinamiento, sino que además es una medida de conciliación muy positiva, que permite una presencia de los trabajadores en el ámbito doméstico.

Sin embargo, no debemos olvidar que puede constituir un arma de doble filo, ya que, aparte de los problemas que genera en cuanto al derecho a la desconexión digital (tema en cuyo análisis no se ha entrado, al no ser objeto de estudio del presente trabajo), puede usarse para perpetuar los roles tradicionales de género. Es decir, puede conllevar una sobrecarga de las obligaciones de muchas mujeres que, acogándose al teletrabajo, asumen además de sus responsabilidades laborales al completo, las responsabilidades del hogar mientras estén en él.

En el plano jurisprudencial, vemos que se han dado numerosos pronunciamientos, tanto por el TC, el TS como por varios TSJ en los que se explicitan situaciones discriminatorias, en especial por razón de sexo o por razón de situación familiar. Es evidente que estas situaciones, aparte de ser discriminatorias (en unos casos hacia las mujeres, y en otros hacia los hombres), han de ser combatidas para promulgar una conciliación corresponsable que ofrezca condiciones laborales en igualdad.

En definitiva, podemos afirmar que la corresponsabilidad es una realidad que se está asentando de forma cada vez más notoria en nuestro ordenamiento jurídico. Cobra cada día más importancia gracias a los cambios sociales que estamos presenciando, que permiten

que el ámbito laboral poco a poco vaya deshaciéndose de los paradigmas que estaban preestablecidos en la generalidad de mentalidades.

Queda todavía un largo camino por recorrer, y es evidente que hay que encajar los movimientos y las pugnas sociales con las necesidades de las empresas, que no siempre van de la mano. Sin embargo, lo más difícil de desvirtuar será la mentalidad que está instaurada en la sociedad (tanto en los hombres como en las mujeres). Estos roles de género, que han sido tan comentados a lo largo del presente trabajo, son los que hay que buscar cambiar a toda costa.

Muchas veces las propias mujeres deciden apartar su carrera profesional en determinados momentos para dedicarse en mayor medida al hogar. Esta decisión, siendo completamente válida y legítima, no debería nunca causarles un perjuicio o una situación discriminatoria frente a aquellas personas que deciden no conciliar de la misma forma. El discurso y la argumentación debería ser exactamente el mismo en el caso de los hombres, para que se llegase a fomentar una adopción equilibrada e igualitaria de las medidas de conciliación por parte de ambos.

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS

1. LEGISLACIÓN:

Constitución Española. (BOE de 29 de diciembre de 1978).

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 de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (Diario Oficial de la Unión Europea de 12 de julio de 2019).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02) (Diario Oficial de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (BOE de 23 de marzo de 2007).

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". (BOE de 9 de noviembre de 2009).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE de 31 de octubre de 2015).

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 de 7 de marzo de 2019).

Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE de 23 de septiembre de 2020).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio de 2021).

Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Decathlon España, SAU. (BOE de 22 de enero de 2014).

Resolución de 23 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mutua Montañesa, Matepss no 7. (BOE de 8 de mayo de 2014).

Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Fornes Valencians Forva, SA, Unipersonal. (BOE de 18 de febrero de 2019).

Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (BOE de 20 de agosto de 2019).

Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. (BOE de 17 de junio de 2020).

Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE de 2 de marzo de 2021).

Resolución de 27 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del

Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid (2021-2024). (BOCM de 12 de mayo de 2021).

Resolución de 19 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón. (BOE de 29 de julio de 2021).

2. **JURISPRUDENCIA:**

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair.

Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011.

Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 111/2018, de 17 de octubre de 2018.

Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) núm. 79/2020, de 2 de julio de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 84/2017, de 10 de enero de 2017.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 326/2021, de 27 de enero de 2021.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), núm. 795/2022, de 4 de octubre de 2022.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) núm. 5689/2020, de 5 de octubre de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) núm. 1006/2022, de 23 de noviembre de 2022.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 1028/2022, de 16 de noviembre de 2022 [versión electrónica – base de datos La Ley Ref. 287193/2022]. Fecha de la última consulta: 31 de enero de 2023.

3. OBRAS DOCTRINALES:

Alonso Arana, M., “Nuevas medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación”, *Aranzadi digital*, n. 1, 2019, pp. 1-8.

Aragón Gómez, C., “De la conciliación a la tímida corresponsabilidad: Análisis de las medidas que favorecen un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares contenidas en la ley y en los planes de igualdad” en Blázquez Agudo, E. M. (coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017, pp. 49-63.

Barrios Baudor, G. L., “Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 9, 2019, pp. 1-20.

Carrillo Márquez, D., “Las ayudas sociales a la conciliación: ¿dan respuesta a las nuevas necesidades familiares y a la corresponsabilidad?” en Halty Barrutieta, A. (coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 268-301.

Consejo Económico y Social, “Informe mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro”, n. 1, 2022, pp. 1-178.

García Díaz, M. A., “Algunos comentarios sobre el Anteproyecto de ley de familias”, *Universidad Rey Juan Carlos y FEDEA*, 2023, pp. 1-9.

Gil Pana, J., “La excedencia para el cuidado de hijos o familiares: puntos críticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, pp. 223-268.

Guilló Girard, C. I., Bartlomé Esteban, C. y Suso Araico, A., “Guía de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local”, *Subdirección*

General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres, RED2RED, 2022, pp. 1-173.

Jurado Segovia, A. “«Flexiseguridad» y conciliación de la vida laboral y familiar”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. Extra 135, 2018, pp. 113-138.

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 la vida profesional” en Halty Barrutieta, A. (coord.), *Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pp. 236-266.

López Álvarez, M. J., “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en León Llorente, C. (ed. lit.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19*, Aranzadi, 2020, pp. 105-122.

López Álvarez, M. J., “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”, *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, n. 2, 2022, pp. 64-85.

López Carbonell, M. C., “Conciliación y teletrabajo. Nuevo marco normativo”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, n. 34, 2022, pp. 1-5.

Lousada Arochena, J. F., “El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo con finalidad de conciliación (ET art. 34.8)”, *Actum Social*, n. 149-150, 2019, pp. 1-9.

Mercader Uguina, J. “Flexiseguridad y salario”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. Extra 135, 2018, pp. 197-220.

Molina González-Pumariega, R., “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 12, 2020, pp. 1-30.

- Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES·Intersindical, “Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña”, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad, Madrid, 2013.
- Panizo Robles, J. A., “Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, vol. 290, n. 32, 2007, pp. 1-96.
- Plaza Martín, C., “Grietas en el techo de cristal: instrumentos jurídicos para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. Una visión panorámica del sector público y del privado” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 48-85.
- Puebla Pinilla, A., “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, n. 3, 2020, pp. 4-11.
- Puebla Pinilla, A. “Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 6, n. 21, 2021, pp. 215-226.
- Rivas Vallejo, P., “Planes de Igualdad”, *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Editorial Aranzadi, 2022, p.25.
- Rodríguez Escanciano, S., “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, n. 9600, 2020, pp. 1-15.
- Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, n. 11 (1), 2021, pp. 40-78.

Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Meil, G., “Permisos parentales no remunerados y escuelas infantiles: ¿son recursos de conciliación sustitutivos o complementarios?”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 177, 2022, pp. 111-126.

Spasova, S., Baeten, R., Coster, S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. y Vanhercke, B., “Challenges in long-term care in Europe. A study of national policies 2018”, European Social Policy Network (ESPN), Bruselas: Comisión Europea, 2018, pp. 1-66.

Vidal Olivares, A. R., “El debate europeo sobre la flexiseguridad: algunas lecciones para el sur”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 68, 2012, pp. 403-434.

4. RECURSOS DE INTERNET:

Adecco Insite, “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo”, 2020, pp. 1-12 (disponible en <https://www.adeccoinsitute.es/wp-content/uploads/2021/08/ndp-resetting-normal.-6-de-cada-10-espanoles-creen-que-la-pandemia-ha-demostrado-que-los-contratos-de-horas-fijas-ya-no-son-relevantes-1.pdf>; última consulta 3/03/2023).

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Observación general, publicación de 2020”, 2020 (disponible en https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_752435/lang--es/index.htm).

INDITEX, “Plan de Igualdad de Oysho 2019-2023” (disponible en: https://igualdad.fesmcugt.org/wp-content/uploads/sites/48/2019/07/Plan-Igualdad-2019-23_OYSHO_digital.pdf; última consulta 20/03/2023)

INDITEX, “Plan de Igualdad de ZARA 2020-2024” (disponible en: <https://igualdad.fesmcutg.org/wp-content/uploads/sites/48/2020/02/II-Plan-Igualdad-ZARA-INET.pdf>; última consulta 20/03/2023).

Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, “Mujeres en cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornada” (disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>; última consulta: 20/03/2023).

Instituto Nacional de Estadística, “Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos” (disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888; última consulta: 20/03/2023).

Junta de Castilla y León, “Apoyos para familias con niños entre 0 y 3 años” (disponible en: <https://familia.jcyl.es/web/es/apoyos-para-familias-ninos.html>; última consulta: 30/03/2023).

La Moncloa, “La Seguridad Social ha tramitado 354.618 permisos por nacimiento y cuidado de menor en lo que va de año”, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023 (disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2023/270123-prestaciones-nacimiento-cuidado-excedencias.aspx>; última consulta 20/03/2023).

Ministerio de Igualdad, “III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025”, 2022, pp. 1-135 (disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf; última consulta 30/03/2023).

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo “Igualdad en la

Empresa (Red DIE)”, p. 10 (disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf; última consulta 17/03/2023).

Mercader Uguina, J. R., “Fortalecimiento de los derechos sociales europeos mediante la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, El Foro de Labos, 2023 (disponible en <https://www.elforodelabos.es/2023/02/fortalecimiento-de-los-derechos-sociales-europeos-mediante-la-directiva-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-profesional/>; última consulta 3/03/2023).

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, “Apoyo a las familias para conciliar la vida familiar y laboral cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID19”, 2020 (disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/conciliacion-covid-ccoo.pdf>; última consulta 20/03/2023).

Secretaría de Estado de Comunicación, “Consejo de Ministros, Referencia 28 de marzo de 2023”, 2023, (disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Documents/2023/refc20230328.pdf>; última consulta 30/03/2023).