



Facultad de Derecho
ICADE

**NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE
LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL RDL
5/2023**

TRABAJO FIN DE GRADO

Autor: Marta Vela Estévez

5° E-3 C

Director: María Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Abril 2024

Resumen

En un mundo donde el equilibrio entre la vida laboral y personal se ha convertido en una prioridad creciente para los trabajadores, las políticas de conciliación adoptan un papel central en las agendas políticas y sociales. Este Trabajo de Fin de Grado se enfoca en analizar la evolución de las medidas de conciliación en España y Europa, destacando hitos legislativos en materia de conciliación hasta llegar a la última modificación en el Derecho interno, el Real Decreto-Ley 5/2023, que refleja los esfuerzos más actuales por adaptar el marco laboral a las necesidades contemporáneas de los trabajadores y sus familias.

En este trabajo, se analiza en profundidad el Real Decreto-Ley 5/2023, detallando sus medidas principales, evaluando su potencial impacto y ofrecer una perspectiva crítica de las políticas adoptadas.

Palabras clave: Real Decreto-Ley 5/2023, conciliación, vida laboral, vida familiar, corresponsabilidad, igualdad.

Abstract

In a world where work-life balance has become a growing priority for workers, work-life balance policies take a central role in political and social agendas. This Final Degree Project focuses on analyzing the evolution of conciliation measures in Spain and Europe, highlighting legislative milestones in conciliation matters until reaching the last modification in domestic law, Royal Decree-Law 5/2023, which reflects the most current efforts to adapt the labor framework to the contemporary needs of workers and their families.

In this work, Royal Decree-Law 5/2023 is analyzed in depth, detailing its main measures, evaluating its potential impact and offering a critical perspective of the policies adopted.

Key words: Royal Decree-Law 5/2023, conciliation, work life, family life, co-responsibility, equality.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
Contextualización y justificación del trabajo	6
Objetivos y metodología	8
CONCEPTO DE CONCILIACIÓN Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA EN ESPAÑA	8
Concepto de conciliación laboral y familiar	9
Evolución histórica de la legislación de conciliación en España.....	10
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOI)..	12
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.	13
CONCILIACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO EUROPEO	13
Evolución normativa de la conciliación en Europa	13
Directivas de conciliación.....	15
Directiva de la Unión Europea 2019/1158 de 20 de junio de 2019.....	17
Consideraciones generales.....	17
Permiso de paternidad.....	18
Permiso parental	19
Permiso para cuidadores	19
Flexibilidad del trabajo	20
ANÁLISIS DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO	21
La fallida Ley de familias	22
Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio	23
Análisis detallado de las nuevas medidas y comparación con la legislación anterior	24
Equiparación de las parejas de hecho al matrimonio.....	24
Flexibilidad del trabajo y distribución de la jornada laboral	25
Permiso para cuidadores	28
Permiso por fuerza mayor.....	29
Permiso de lactancia	30
Permiso parental	31
Excedencias	32
Suspensión del contrato por nacimiento, adopción y acogimiento.....	33
Protección de los trabajadores	34
REFLEXIONES	34
Desafíos y limitaciones de las nuevas medidas	34
BIBLIOGRAFÍA	36

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art. Artículo

CE. Constitución Española

CEDH. Convenio Europeo de Derechos Humanos

EBEP. Estatuto Básico del Empleado Público

ET. Estatuto de los Trabajadores

Idem. Se cita la misma obra y misma página que se ha citado en la nota inmediatamente anterior

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

LOI. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y hombres

LRJS. Ley reguladora de la jurisdicción social

Op. cit. obra citada con anterioridad

RDL. Real Decreto-Ley

STC. Sentencia del Tribunal Constitucional

STSJ. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

STS. Sentencia del Tribunal Supremo

UE. Unión Europea

INTRODUCCIÓN

Contextualización y justificación del trabajo

Hasta los años 70 las familias estaban formadas por un hombre y una mujer que se unían en matrimonio y tenían unos hijos. Seguían el esquema tradicional basado la “división sexual del trabajo”¹, el hombre era el cabeza de familia encargado del trabajo remunerado y la mujer se encargaba de la crianza y del trabajo doméstico sin remuneración². En este momento no había necesidad de conciliación, pues la esfera familiar y la laboral estaban totalmente separadas y las labores y responsabilidades de ambos divididas y delimitadas³.

Sin embargo, a partir de la revolución industrial la mujer empezó a acceder al mercado laboral, ya no solo se encargaba de las labores domésticas, sino que también trabajaba fuera de casa⁴. Sin embargo, esto no supuso un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre ambos miembros de la pareja; las mujeres asumieron las cargas del “ámbito productivo” y las del “ámbito reproductivo” en lo que Balbo denominó la “doble presencia” o “doble jornada”⁵.

La entrada de la mujer en el mundo laboral evidenció la necesidad de encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y la necesidad de colaboración por parte de los poderes públicos⁶. Sin embargo, no fue hasta la década de los 90 cuando se empezaron a implementar políticas relativas a la conciliación en España. La primera ley de conciliación se aprobó en 1999, la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; el texto incluía el permiso de paternidad y maternidad,

¹Kergoat, D., “Division Sexuelle du Travail et Rapports Sociaux de Sexe”, Laborie, F., Le Doaré, H., Senotier, D. y Irata H., *Dictionnaire Critique du Féminisme*, Presses Universitaires de France – PUF, Paris, 2000, p. 35.

²Sabater, M. C., “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2015, p. 173. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.14185>

³Stinus Bru de Sala, E., *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/ España*, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2014, pp. 13-15. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/287993>

⁴Martínez Conde, C. M., *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades*, Universidad de La Coruña, La Coruña, 2015, p. 26. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/15528>

⁵Balbo, L., “La doppia presenza”, *Inchiesta*, vol. 8, núm. 32, 1978, pp. 3-8.

Esta cuestión de la doble jornada ha sido tratada en numerosos estudios y libros como el de Hochschild, A. R., *The second shift: working parents and the revolution of the Home*, Penguin Books, Nueva York, 1989. Disponible en: https://sjsociology.files.wordpress.com/2016/01/hochschild_second-shift_12.pdf

⁶Martínez Conde, C. M., *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades*, op. cit., p. 27.

aunque muy limitado, tan solo de 2 días, la reducción de jornada y excedencias por motivos familiares entre otros⁷.

Desde entonces la sociedad ha cambiado mucho, la idea convencional de familia ha desaparecido dando paso a nuevos modelos, como las familias con parejas del mismo sexo, monoparentales⁸, con doble ingreso, parejas sin hijos... El modelo de familia en el que ambos trabajan dentro y fuera de casa es el predominante y muchas familias encuentran problemas para compatibilizar una vida laboral exitosa con las responsabilidades familiares⁹.

Esta problemática, además no afecta de igual manera a ambos sexos pues las mujeres siguen soportando una carga familiar mayor, ya que a pesar de que ambos miembros de la pareja trabajen fuera de casa, las labores domésticas y los cuidados no están equitativamente repartidos¹⁰. Además, la mujer tiene evidentemente mayor carga biológica en lo que a formar una familia se refiere.

Esto ha llevado a muchas parejas y mujeres a posponer o suprimir sus planes de crear una familia por miedo a estancarse laboralmente o a no poder dedicarle el tiempo necesario a alguna de las dos esferas. En consecuencia, se ha producido un gran descenso de la natalidad¹¹, y un aumento de la edad media en la que las mujeres tienen sus hijos¹². Esto puede traer consecuencias negativas para el estado del bienestar, pues debido a la gran esperanza de vida y la baja natalidad, en parte debido a la dificultad de conciliar, la sociedad está envejeciendo,

⁷Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

⁸El número de familias monoparentales ha aumentado considerablemente, familias en las que solo se convive con uno de los progenitores. Esto se debe en gran parte a las altas tasas de divorcios; según el INE en 2022 se produjeron 81.302 divorcios.

INE, “Estadística de nulidades, separaciones y divorcios. Año 2022”, *Instituto nacional de Estadística*, 2023. Disponible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176798&menu=ultiDatos&idp=1254735573206

⁹Rodríguez Escanciano, S., “De la tutela de la mujer trabajadora a la corresponsabilidad: aportaciones desde el derecho de la Unión Europea”, *Diritti fondamentali*, núm. 1, 2020, pp. 1640-1642.

¹⁰Según un estudio de 2023 realizado en colaboración con la Universitat de Barcelona y la Universitat Pompeu Fabra para el Observatorio Social La Caixa, los hombres dedican de media 28 horas a la semana a las labores domésticas no remuneradas, mientras que las mujeres le dedican 48, esto supone una diferencia total de 780 horas al año. Por el contrario, al trabajo remunerado, los hombres dedican 36 horas semanales y las mujeres 26.

Farré, L. y González, L., “Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia”, *El Observatorio Social - Fundación «la Caixa»*, 2023. Disponible en:

<https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-de-genero-en-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-tras-la-pandemia>

¹¹El indicador coyuntural de fecundidad, es decir, el número medio de hijos por mujer en 1980 era 2,21, en 2021 fue 1,19 según los datos de Fernández, R., “Indicador coyuntural de fecundidad en España 1975-2022”, *Statista*, 2024. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/501055/tasa-de-fertilidad-espana/>

¹²La edad media para dar a luz al primer hijo en 1980 era de 25,05 años. En 2022 esta edad aumentó a 32,61 años, según los datos de Fernández, R., “Edad media de la maternidad España 1975-2021”, *Statista*, 2023. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/554373/evolucion-de-la-edad-media-de-la-maternidad-en-espana/>

esto puede poner en dificultades financieras a nuestro Estado, debido a que nuestros sistemas sociales como la sanidad o el sistema de pensiones se sustentan en la contribución a las arcas públicas de una gran población activa, la pirámide demográfica evidencia la necesidad de actualizar estos sistemas¹³.

Considerando esta situación social y laboral que nos afecta a todos los ciudadanos, se va a analizar la evolución normativa en España y Europa con especial énfasis en el RDL 5/2023 sobre el que versa este trabajo, ya que es la última norma de conciliación en nuestro ordenamiento e incluye cambios significativos en los derechos de conciliación.

Objetivos y metodología

En cuanto a los objetivos, se realizará un análisis detallado de las disposiciones del RDL 5/2023, analizando las nuevas medidas que incluye en materia de conciliación; permisos, bajas... identificando su propósito, alcance, y aplicación. Además, se analizará la evolución normativa en el marco europeo hasta su última Directiva, la 2019/1158 y como las medidas que incluye se trasponen en el RDL 5/2023.

En cuanto a la metodología: se utilizará la revisión bibliográfica y análisis documental; el método que se va a emplear para la realización de este trabajo es la revisión de literatura, textos legales, artículos de opinión y otros documentos relevantes en materia laboral y de conciliación tanto a nivel nacional como europeo.

También se tendrán en cuenta datos cuantitativos para poder evaluar la problemática de la conciliación en nuestro país y sus efectos, además de poder analizar distintas medidas propuestas para minimizar el problema como permisos de paternidad, horario laboral...

Por último, se realizará un análisis comparativo sobre la evolución de la legislación de medidas de conciliación, la normativa anterior en materia de conciliación anterior y la actual, la del Real Decreto-Ley 5/2023.

CONCEPTO DE CONCILIACIÓN Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA EN ESPAÑA

Se va a dar una breve definición del concepto de conciliación de la vida laboral y familiar desde distintos puntos de vista para tener una visión multidisciplinar del concepto y se expondrá una

¹³Pictet Asset Management, “El descenso de la natalidad y las pensiones en España”, *Economía y finanzas*, 2023. Disponible en: <https://am.pictet/es/blog/articulos/finanzas-y-mercados/natalidad-pensiones-espana>

breve evolución normativa de los derechos de conciliación en España hasta antes del RDL 5/2023 para observar los cambios en las medidas a lo largo de los años.

Concepto de conciliación laboral y familiar

La Real Academia española define conciliar como “hacer compatibles dos o más cosas” y el diccionario panhispánico “hacer compatibles cosas contrapuestas entre sí”. En el caso de la conciliación de la vida familiar y laboral, la conciliación vendría a equilibrar estas esferas aparentemente contrapuestas¹⁴.

En cuanto a la definición jurídica de la conciliación, este es un concepto de difícil determinación, sin embargo, el diccionario panhispánico jurídico define conciliación como “Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”¹⁵. Esta definición, más extensa, hace referencia por un lado a la necesidad de cambio social, alejándose de los roles de género que establecen la crianza y el cuidado del hogar como tareas femeninas y a la necesidad de impulsar cambios estructurales en el sistema laboral para incorporar normativa de conciliación.

En cuanto a los derechos de conciliación, Casas Baamonde establece que “son derechos a contracorriente de la tradición, de las pautas de corrección de la sociedad, manifestadas en estereotipos, hábitos y normas limitativas de derechos de las mujeres, procedentes de su configuración patriarcal”¹⁶.

Además, desde distintos organismos públicos como el Instituto de la mujer se define la conciliación desde un concepto más amplio englobando todo el desarrollo personal de los trabajadores define por tanto conciliación como “la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral, y por el otro, la persona de encendido más

¹⁴Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., versión 23.7 en línea, Fecha de consulta: 05/04/2024. Disponible en <https://dle.rae.es/conciliar>

¹⁵Real Academia Española. *Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ)*, Fecha de consulta: 05/04/2024 Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

¹⁶Casas BaaMonde, M. E., “Prólogo. Conciliación y corresponsabilidad”, Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yañez, N.M. (Dir.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Barcelona, 2021, pp. 19-20.

amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales”¹⁷.

A lo largo de los años, debido a las demandas sociales y a la evolución de la sociedad, el poder legislativo ha introducido distintas medidas de conciliación que se pueden agrupar en 3 tipos: los permisos parentales (por nacimiento, o para cuidados), las medidas de flexibilidad laboral (tanto en el tiempo de trabajo incluyendo por ejemplo la posibilidad de reducción de jornada o del lugar de trabajo con medidas como el teletrabajo y, por último, las prestaciones sociales¹⁸.

Por otro lado, se ha producido una gran evolución del concepto de conciliación y de las medidas propuestas. En el inicio, la conciliación solo se centraba en las mujeres, que habían entrado en el mercado laboral y seguían asumiendo todas las labores del hogar y la crianza de los hijos, por tanto, las medidas de conciliación se centraban en garantizar la recuperación tras el parto y la atención al recién nacido en sus primeras etapas de vida, posteriormente adquirió más importancia la corresponsabilidad y se abogó por la distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas introduciéndose permisos para el otro progenitor. Sin embargo, todavía no se ha llegado a una distribución igualitaria de los cuidados, pues recae sobre las mujeres, de acuerdo a sesgos culturales y perpetuando roles de género, “el trabajo de cuidado no remunerado (..) que da lugar a una vinculación con el mercado más débil que la sitúa en desventaja”¹⁹.

Evolución histórica de la legislación de conciliación en España

Antes la primera ley de conciliación y con motivo de la incorporación de la mujer en el mercado laboral habían surgido distintas leyes que incorporaban derechos para las madres como en la Ley de 13 de marzo de 1900, que fijaba las condiciones del trabajo de las mujeres y los niños; reconocía el derecho de lactancia de una hora al día para las madres y un permiso por nacimiento obligatorio, establecía lo siguiente: “no se permitirá el trabajo a las mujeres durante

¹⁷Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “igualdad en la empresa”: análisis sectorial y por tamaño de empresa”, *Ministerio De Sanidad, Servicios Sociales E Igualdad*, 2016, pp. 4-6. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

¹⁸Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010, p.16.

¹⁹Consejo económico y social, “Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro”, *Consejo Económico y Social*, Madrid, 2022, p. 160.

las tres semanas posteriores al alumbramiento”²⁰; sin embargo en este período las mujeres no estaban protegidas hasta la ley del contrato de trabajo de 1931 que prohibía el despido de las trabajadoras por el “descanso de alumbramiento”²¹.

En 1980 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores que también contemplaba el permiso de lactancia y la distribución del permiso de maternidad de 14 semanas como las trabajadoras quisieran²². Este permiso se amplió a 16 semanas por la Ley 3/1989, que también establecía una serie de medidas para promulgar la igualdad de trato de las mujeres²³; es en esta ley cuando empieza a ganar importancia el otro progenitor y se toma conciencia de que los padres también pueden ocuparse de sus hijos, ya que se contempla que la madre pueda decidir que las últimas cuatro semanas de su permiso las disfrute el otro progenitor²⁴.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL)²⁵, se puede considerar la primera ley de conciliación teniendo en cuenta lo que definimos como conciliación en la actualidad, pues es la primera que contempla aspectos relativos a los hombres y a las mujeres²⁶. Traspone la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre sobre la seguridad y salud de las embarazadas y la Directiva 96/34/CEE de 3 de junio sobre el permiso parental. Entre las novedades que introdujo se encuentra la modificación de la reducción de jornada para las mujeres en periodo de lactancia que también aplicaba a partir de entonces a las trabajadoras a tiempo parcial, también ampliaba los supuestos previstos para el cuidado de familiares como por enfermedad o accidente, además se otorga la opción de que el padre y la madre se repartiesen el periodo de suspensión y lo pudiesen disfrutar

²⁰Ley de 13 de marzo de 1900: condiciones de trabajo de las mujeres y los niños. Disponible en: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1900.htm>

²¹Ley de 21 de noviembre de 1931, del contrato de trabajo. Disponible en: <https://justiciaymemoriahistorica.umh.es/1931/11/21/1931-11-21-ley-de-contrato-de-trabajo/>

²²Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

²³Merino Calle, I., “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 36, 2015, p. 14.

²⁴Serrano Argüeso, M. y Ereñaga de Jesús, N., “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. realidad o utopía”, *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 44, núm. 120, 2014, p. 162.

²⁵Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

²⁶Vázquez Macías, A., *La evolución del régimen jurídico del trabajo de la mujer. La conciliación de la vida laboral y familiar como vía estratégica para alcanzar la igualdad de género*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2022, p. 20.

a la vez o de forma sucesiva²⁷. Por último, establece la nulidad de despido de las embarazadas o los trabajadores que han solicitado reducción de jornada excedencias o permisos de lactancia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOI)

En su exposición de motivos establece la necesidad de esta nueva ley ya que las anteriores leyes han sido insuficientes para obtener la igualdad real y atajar diversas problemáticas que afectan desproporcionadamente a las mujeres, como el desempleo, la violencia de género y la discriminación salarial²⁸. Para abordar estas problemáticas se aboga por el reparto equitativo de tareas y responsabilidades, por ello, en el art. 44. 3 se establece que “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 por la normativa laboral y de la Seguridad Social”, este derecho independiente tenía una duración de 13 días ininterrumpidos y es el primer permiso contemplado para el padre individualmente, lo que supone un avance significativo, aunque todavía insuficiente²⁹.

Entre otras medidas también se incluye la posibilidad de acumular el permiso de lactancia y ejercerlo en jornadas completas³⁰ y, además, se prevé que el permiso de maternidad se mantenga, aunque el hijo fallezca, sin embargo, no queda claro si esto sería aplicable en el caso de interrupción voluntaria del embarazo³¹.

²⁷Pérez del Río, T., “Los derechos de conciliación en la Ley 39/99: Interrupción o reducción de la actividad laboral”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 4, 2000, p.28. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=290351>

²⁸Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

²⁹Serrano García, M. J., “El permiso de paternidad en España”, *Comunidad para el Estudio laboral y ocupacional*, núm. 1, 2019, p. 2. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/serrano_noticias_cielo_n1_2019.pdf

³⁰Serrano Argüeso, M. y Ereñaga de Jesús, N., “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”, *op. cit.*, p. 164.

³¹Castro Medina, R., “Avances legislativos hacia la corresponsabilidad”, *Revista de estudios jurídicos laborales y seguridad social*, núm. 2, 2021, p. 300.

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.

Debido a la ineficacia práctica de la LOI³², se promulga el RDL 6/2019 que supone un avance significativo en corresponsabilidad y conciliación.

Este RDL cambia la formulación del permiso de lactancia al derecho a la reducción de jornada para el cuidado del lactante, de manera que puedan ejercerlo ambos progenitores. Se cambia la finalidad que persigue, de proporcionar alimento al recién nacido a proporcionarle cuidados³³.

En el caso de nacimiento y adopción, se equiparan la suspensión del contrato de trabajo de la madre y del otro progenitor con una duración de 16 semanas, siendo las 6 primeras obligatorias e intransferibles. La única diferencia es que en el otro progenitor esa suspensión aplicará a partir del parto y en el caso de la madre se puede adelantar cuatro semanas³⁴.

CONCILIACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO EUROPEO

Se va a analizar la evolución de la normativa europea de conciliación hasta llegar a la última directiva, la 2019/1158 de 20 de junio de 2019, que se analizará más en detalle ya que es la Directiva que se traspone en el RDL 5/2023, principal enfoque de este trabajo.

Evolución normativa de la conciliación en Europa

El Convenio europeo de derechos humanos de 1950 recoge el derecho a la igualdad y la no discriminación en su art. 1, que dice lo siguiente: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente

³²En la práctica el permiso paternal, al configurarse como opcional para el trabajador y no como una suspensión obligatoria, no se ejercitaba por temor a que se perjudique su trayectoria profesional. Castro Medina, R., “Avances legislativos hacia la corresponsabilidad”, *op. cit.*, p. 305.

³³Blasco Jover, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, p. 55.

³⁴En reiteradas sentencias se ha tratado la discriminación por las diferencias entre el permiso de paternidad y maternidad y se ha reiterado como en la STC 111/2018 que no existe una discriminación porque en el caso de la maternidad no solo se está ejerciendo el derecho de cuidado al recién nacido sino también se está protegiendo a la madre por el proceso biológico y médico del parto. sin embargo, esta opinión no es unánime, en la propia sentencia se incluye un voto particular que considera que esta diferenciación dificulta la promoción en el mercado en el mercado laboral de las mujeres y otros autores como también manifiestan esta opinión como González Pumariaga, R. M., en “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*, núm. 12, 2020, p. 14.

por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”³⁵, estableciendo una prohibición en general ante distintos tipos de discriminación entre los que se encuentra la discriminación por sexo, de gran importancia para los inicios de las medidas de conciliación, pues en un inicio se conciben orientados a un único sexo.

En materia de conciliación además es relevante el art. 5 que establece el principio de igualdad entre cónyuges, estableciendo que ambos son iguales en derechos y obligaciones civiles y en las que respectan a sus hijos tanto durante como después del matrimonio.

Sin embargo, el término conciliación o reconciliación en el marco normativo no apareció hasta 1974, en el programa Comunitario de Acción Social. En él se señalaba la importancia de que “las responsabilidades familiares pudieran ser reconciliadas con las aspiraciones laborales” para mejorar el empleo en la Comunidad Europea³⁶. Posteriormente, en la década de los 80 surgieron diversos programas para promocionar la igualdad de oportunidades para las mujeres y el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres. En 1989 se formula la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores que dice en su apartado 16 que es necesario “desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”, este es el primer elemento de conciliación propiamente dicho ya que se considera tanto a hombres como a mujeres, antes de esto solo se preveían medidas para las mujeres³⁷.

Este planteamiento de destacar el interés de proteger a padre y a madres también se encuentra en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del 2000 y en su versión revisada del 2007³⁸, en el art. 33 que establece el derecho de los padres a no ser despedidos por la maternidad o paternidad y los permisos asociados con ello; cabe destacar que para este punto

³⁵Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950. Ratificado por España el 26 de septiembre de 1979. (BOE núm. 243/1979, de 10 de octubre).

³⁶Ballester Pastor, M. A., “Evolución de las fuentes normativas de la unión europea sobre conciliación-corresponsabilidad”, Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, B. (Dir), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 17. Disponible en: [https://www-tirantonline-com.eu.l.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788490041277](https://www.tirantonline-com.eu.l.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788490041277)

³⁷Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2022, vol. 7, núm. 2, p. 14. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/issue/view/671>

³⁸Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (BOE de 14 de diciembre de 2007).

hay una gran diferencia entre el permiso de maternidad y el de paternidad puesto que el primero es retribuido y el segundo no³⁹.

Directivas de conciliación

En cuanto a las Directivas sobre conciliación hay que tener en cuenta la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 como punto de partida, pero realmente esta es una directiva de que introduce medidas para promover la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas o que ya han dado a luz. Está dirigida exclusivamente a las mujeres, pero se puede considerar una norma de conciliación debido a que establece un permiso para el cuidado del recién nacido, más allá de la recuperación posparto⁴⁰; es decir, no solo se centra en la protección de la salud de la trabajadora, sino que extiende la protección a un momento posterior, para el cuidado del bebé lo que es propiamente un elemento de conciliación⁴¹. Concretamente el permiso que se recoge es de 14 semanas ininterrumpidas que pueden disfrutar exclusivamente las mujeres antes o después del parto, con retribución, que al menos tenía que ser como mínimo la que estuviera prevista en casos de baja por motivos de salud, sin embargo, no se reconoce el derecho de la trabajadora a reincorporarse una vez finalizado el permiso. También se reconoce en el artículo 9 un permiso para exámenes médicos con motivo del embarazo.

Además, establecen garantías para impedir el despido injustificado de las embarazadas que en su mayoría ya se recogían jurisprudencialmente y en la Directiva 76/2007 por considerarse discriminación de género, aunque se ampliaba ahora por razón sanitaria hasta después del embarazo⁴².

La Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, esta directiva regula el permiso paternal como verdadero mecanismo de conciliación en la cláusula 2. Este derecho es individual de los hombres y de las mujeres y su objetivo es permitirles poder cuidar a los hijos y puede disfrutarse desde el nacimiento o adopción hasta una edad determinada por los Estados,

³⁹Lousada Arochena, J. F., *El principio de igualdad de mujeres y hombres. En especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de La Coruña, La Coruña, 2013, p. 450. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/11720>

⁴⁰Ballester Pastor, M. A., “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea”, Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, B. (Dir.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 22. Disponible en: <https://www.tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788490041277>

⁴¹Reche Tello, N., “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 89, 2020, p.68.

⁴² Ballester Pastor, M. A., “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea”, *op. cit.*

este planteamiento evita, como ocurría en la directiva anterior, que la responsabilidad de tener hijos recaiga exclusivamente en las mujeres e intenta encontrar mayor equilibrio de la distribución de las responsabilidades entre hombres y mujeres⁴³. La Directiva anima a esta corresponsabilidad en la consideración octava “debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares”, y para favorecer esto establece en la cláusula 2.1 que el permiso “debe concederse, en principio, de manera no transferible”; sin embargo, no se impone totalmente la intransferibilidad, por lo que no se impide que de nuevo la carga de los cuidados recaiga sobre las mujeres. Además, no establece una remuneración para estos permisos, que en la práctica lleva a que muchos renuncien al mismo, además, proporciona mucha flexibilidad para que los Estados para establezcan condiciones y limiten el acceso al permiso; todo esto manifiesta claramente las limitaciones de la verdadera efectividad de esta directiva⁴⁴.

Esta directiva fue derogada por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES. Trata de mejorar las medidas de la anterior directiva en materia del permiso paternal, pues no habían tenido el resultado buscado, lo cual queda recogido en su consideración 12: “las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado; que por tanto, conviene adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres”. Sin embargo, algunos autores como Cabeza Pereiro argumentan que esta directiva realmente solo supuso una continuación del anterior y que realmente desde 1996 hasta la actualidad no ha habido un avance significativo en conciliación⁴⁵.

Los principales cambios que introduce respecto a la directiva anterior son que se amplíe la duración del permiso en un mes más pasando de 3 meses a 4 meses y se impone la intransferibilidad del primero de estos meses y de nuevo deja en manos de los Estados la regulación de las “cuestiones vinculadas a los ingresos”, de gran importancia práctica⁴⁶ y las medidas para facilitar el disfrute del permiso como cambios en los horarios, sin embargo, esto

⁴³Molina Navarrete, C., “El «fin» de la «re-conciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»? Sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad”, *Trabajo y Derecho*, núm. 47, 2018, p. 17.

⁴⁴Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 92, 2020, p. 71. Disponible en: <https://vlex.es/vid/directiva-conciliacion-vida-familiar-868975753>

⁴⁵Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *op. cit.*, p. 43.

⁴⁶Lousada Arochena, J. F., “La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales”, *Derechos de las Relaciones Laborales*, núm. 8, 2019, p. 786.

no se regula como un derecho subjetivo, pues los empresarios solo están obligados a tener en cuenta las solicitudes pero se pueden negar a los cambios.

Por último, esta fue derogada por la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que se desarrollará en el siguiente apartado.

Directiva de la Unión Europea 2019/1158 de 20 de junio de 2019

El Real Decreto-Ley sobre el que se desarrolla este trabajo, traspone la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida laboral familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Por tanto, se van a analizar las cuestiones más relevantes de esta Directiva y posteriormente como se han adaptado estas medidas a nuestro marco legislativo. Esta Directiva a su vez deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Consideraciones generales

Esta Directiva, relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, manifiesta su objetivo de incentivar la conciliación como medio para obtener la igualdad de género y promover la participación laboral de la mujer; deja atrás la primera generación de legislación en materia de conciliación que pretendía compatibilizar la vida laboral y familiar de las mujeres⁴⁷, aboga por la corresponsabilidad de los progenitores como medio corrector y conscientes del desequilibrio causado por la falta de implicación de los hombres en las labores familiares intenta incentivar la distribución igualitaria de las responsabilidades domésticas⁴⁸.

Es por ello que recoge un permiso de titularidad reservada a uno solo de los progenitores, el permiso de paternidad, como ocurre con el permiso de maternidad. Esto supone un cambio de enfoque introduciendo el principio de intransferibilidad e individualidad de estos derechos⁴⁹, de nuevo intentando incentivar la división equitativa de las responsabilidades familiares, como se recoge en el apartado 20, “dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente

⁴⁷Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *op. cit.*, p.47.

⁴⁸*Idem.*

⁴⁹Lousada Arochena, J. F., *El principio de igualdad de mujeres y hombres...*, *op. cit.*, p.441.

Directiva amplía de uno a dos meses el período mínimo de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro”⁵⁰.

Se contemplan nuevos conceptos de familia no únicamente ligado al vínculo biológico, sino también aquellas relaciones análogas recogidas por el ordenamiento jurídico de cada Estado, resaltando la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad en todas las diversas concepciones de familia en la sociedad actual⁵¹, esto se ve reflejado también en alguna terminología como por ejemplo utilizando el término “segundo progenitor equivalente”.

Por último, la Directiva recoge otros permisos no limitados a los hijos menores de edad o recién nacidos y pues se contemplan otros familiares como en el art. 3.1 que centra el enfoque en las familias, “hijo, hija, padre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho” e incluye además a convivientes sin relación sanguínea.

Permiso de paternidad

Se introduce un nuevo permiso de paternidad que la directiva define en su art. 3.1 como “ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”. Este artículo se fundamenta en el nacimiento, por lo que excluyen otras formas de paternidad como el acogimiento o la adopción. Además, incorpora la posibilidad de que este permiso sea disfrutado por “un segundo progenitor equivalente” haciendo referencia a parejas de mujeres.

El derecho consiste en una ausencia del puesto de trabajo retribuida durante 10 días laborables. Se pretende acercar al permiso de maternidad, abogando por esa corresponsabilidad, sin embargo, observando la directiva 92/85 en la que se regula el permiso de maternidad observamos que es este es de 14 semanas frente a los 10 días del padre, esta gran desproporción invita al pensamiento de que el cuidado de los hijos sigue siendo propio de las mujeres, que el permiso de paternidad es un derecho menor y no anima a la corresponsabilidad efectiva⁵². El hecho de que sea un permiso retribuido incentivará su ejercicio, sin embargo, la directiva en el

⁵⁰Directiva (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 (BOE de 12 de julio de 2019).

⁵¹Lousada Aronchena, J. F., *El principio de igualdad de mujeres y hombres. En especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, op. cit., p. 790.

⁵²Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, op. cit., p. 26.

art. 4 deja al arbitrio de los Estados la posibilidad de condicionar la retribución al cumplimiento de un período de trabajo previo que no podrá ser superior a 6 meses y otras cuestiones como si se puede disfrutar antes del parto o solo después y si se puede disfrutar de forma flexible o no.

Permiso parental

El permiso parental después se encontraba en las dos directivas anteriores, en esta su definición se encuentra regulado en el artículo 5. Es un permiso para los progenitores por la adopción o el nacimiento de su hijo, tiene una duración de cuatro meses y se puede otorgar hasta los 8 años de edad. la diferencia de este permiso con respecto a la regulación anterior es que ha aumentado el período de intransferibilidad del mismo que pasa a dos meses, además estos dos primeros meses son retribuidos, principal novedad para fomentar la conciliación⁵³. Sin embargo, no se contempla cuál será la cuantía mínima de la remuneración ni se contempla cuál es la aplicación de este permiso en el caso de familias monoparentales⁵⁴.

En cuanto al papel del empresario, frente a una solicitud de un permiso parental, este puede solicitar su aplazamiento únicamente debido a que “alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa” y en todo caso debería solicitar antes de la negativa, que el permiso se disfrute mediante fórmulas de trabajo flexible. esto ha sido criticado por algunos autores como Reche Tello porque otorga más valor a las necesidades empresariales frente a las necesidades de los trabajadores que no son aplazables⁵⁵.

Permiso para cuidadores

El permiso de cuidadores está definido en el artículo 3.1 c) de la directiva que establece este como “ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”. Este derecho da solución a los trabajadores que tienen que cuidar de familiares mayores, aunque no se establezca de forma expresa ya que para otras

⁵³Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *op. cit.*, p. 30.

⁵⁴Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *op. cit.*, p. 60

⁵⁵Reche Tello, N., “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *op. cit.*, p.82.

situaciones como menores, ya se contemplan otros permisos.⁵⁶ La duración del mismo es de 5 días al año, se entiende que en cómputo total de todas las situaciones no 5 días por caso. Se deja la gran parte del desarrollo de este permiso en manos de los Estados pues no se delimitación de que se considera “motivo médico grave” y el art. 6 establece que la duración de este permiso se podrá distribuir “sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso”.

Flexibilidad del trabajo

En cuanto al trabajo flexible, esta es una de las medidas más ventajosas consideradas por la doctrina para la conciliación⁵⁷, pues reduce el absentismo, y mejora su bienestar laboral aumentando su motivación y satisfacción.⁵⁸ Beneficia especialmente a las mujeres que ven su carrera profesional menos perjudicada, acceden a más oportunidades de promoción profesional y su carrera puede desarrollarse sin tantas interrupciones y de forma más lineal.⁵⁹ Este efecto positivo es uno de los objetivos que persigue la directiva y que recoge en su preámbulo “respaldar la trayectoria profesional de las mujeres para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades”.

En esta línea, el artículo 9 contempla que los Estados tienen que garantizar a los trabajadores puedan solicitar distintas fórmulas de trabajo flexible para cuidar a sus hijos menores de edad y cuidadores hasta como mínimo los 8 años. Esta es una de las medidas más importantes de conciliación que se introducen, sin embargo, no se configura como un derecho a la adaptación de la jornada sino solo como un derecho a solicitarla⁶⁰.

El trabajo flexible ya se había contemplado tanto en la directiva 96/ 34 como en la 2010/18, sin embargo, en las anteriores directivas la flexibilidad venía de la mano de distintos permisos de

⁵⁶Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *op. cit.*, p. 66.

⁵⁷Gorelli Hernández, J., “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar”. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 19, núm. 373, 2019, p. 861.

Martínez Moreno, C., “La recomposición del sistema de fuentes en la ordenación del tiempo de trabajo”, Argüelles Blanco, A.R. y Romero Burillo (Dirs.), A.M., *Régimen jurídico y gestión racional del tiempo en la empresa*, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, p. 51.

Molina Navarrete, C., “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, p. 18.

⁵⁸Rodríguez Copé, M. L., “Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestión del mercado de trabajo actual”, Sáez Lara, C., (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016, p. 89.

⁵⁹Iguarto Miró, M. T., “Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *FEMERIS*, vol. 7, núm. 2, 2022, p. 95.

⁶⁰Reche Tello, N., “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *op. cit.*, p.85.

ausencia y en esta se plantea como una adaptación del tiempo de trabajo⁶¹. En cuanto a estas “fórmulas de trabajo flexible” en el artículo 3.1 f) se incluye una enumeración no exhaustiva de las mismas como “trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo”.

Para acceder a las distintas fórmulas de trabajo flexible, el trabajador deberá hacer una solicitud que ser respondida en un tiempo razonable, sin establecerse un plazo concreto. En caso de que el empresario se niegue a la solicitud, tendrá que hacerlo por escrito y de forma razonada. Una vez finalizado el tiempo de trabajo flexible el trabajador tiene el derecho a volver a la situación anterior, aunque también se puede solicitar volver a la situación anterior antes de acabar el plazo estipulado.

En cuanto al titular del derecho, serían “los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores” por tanto se extiende el derecho fuera de la familia, a los cuidadores, que el art. 3.1 d) define como el “trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”. Esta mayor flexibilidad y ampliación a los cuidadores, sin embargo, puede tener efectos contraproducentes para la igualdad debido al cuidado informal que ejercen las mujeres⁶².

ANÁLISIS DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO

Se va a realizar una breve mención sobre la ley de familias, proyecto fallido como parte del accidentado camino de la Directiva 2019/1158 a nuestro derecho interno que finalmente se traspone el RDL 5/2023. Posteriormente se realizará un análisis detallado de las medidas que introduce y los cambios en las tres leyes que modifica en materia de conciliación y corresponsabilidad.

⁶¹Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *op cit.*, p. 28.

⁶²Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *op. cit.*, p. 52.

La fallida Ley de familias

El proyecto fallido de ley de familias que trasponía la Directiva 2019/1158 pretendía dar respuesta a las necesidades sociales de las familias, adaptándose a sus nuevos modelos y características, se iba a promulgar como parte de un “plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión” como parte del plan de recuperación transformación y resiliencia del Gobierno, buscaba reconocer distintos modelos de familia y establecer medidas sociales de apoyo de las nuevas situaciones familiares. La ley supondría “un reforzamiento de las políticas de cuidados y, en general, de los servicios sociales, promoviendo su modernización” para aumentar la tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres y reducir la brecha de género. Sin embargo, este proyecto desde sus inicios fue muy criticado ya que pese a la importancia de la familia como grupo de interés en la sociedad, la norma no desarrollaba correctamente algunos puntos como la financiación, pues la ley no preveía un plan para financiar esas medidas sino que condicionaba su aplicación a los presupuestos de otras administraciones “el desarrollo de las medidas, derechos, garantías, servicios y apoyos que se contemplan en la presente ley queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias de las Administraciones Públicas competentes”, y olvidaba completamente temas de gran relevancia como la correcta aplicación de los permisos en familias monoparentales, si hay duplicidad o no, además uno de sus principales objetivos, reconocer distintas realidades familiares mediante una enumeración de las mismas, llevaría a que el texto quedase en la obsolescencia en poco tiempo, dada la naturaleza cambiante de la composición de familia en la actualidad⁶³. A pesar de esto, la norma tenía una gran importancia ya que las medidas de conciliación, corresponsabilidad y apoyo que se contemplan pretendían minimizar problemas de vital importancia como la baja tasa de natalidad, el envejecimiento de la población y la formación integral de todos los miembros de la sociedad⁶⁴.

Sin embargo, la ley no consiguió aprobarse ya que, tras varias enmiendas, el adelanto electoral impidió que se debatiese, y por ello, nació el RDL 5/2023.

Tras las elecciones, el Gobierno vuelve a aprobar el proyecto de Ley de Familias el 27 de febrero con el mismo texto que se había aprobado en 2023 para evitar el trámite de consulta y

⁶³Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, p. 4. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8310>

⁶⁴Galaup, L., “El Gobierno aprueba el anteproyecto de ley de Familias que otorga hasta nueve días remunerados al año para cuidados”, *elDiario*, 13 de diciembre de 2022. Disponible en: https://www.eldiario.es/sociedad/gobierno-aprueba-anteproyecto-ley-familias-otorga-nueve-dias-remunerados-ano-cuidados_1_9789235.html

que se apruebe cuanto antes, en concreto se quiere seguir el procedimiento de urgencia y que entre en vigor antes de verano⁶⁵.

Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio

Tras el fallido proyecto de Ley de Familias y a pocos días del inicio de la campaña electoral se aprueba el Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio. Este RDL es una norma “ómnibus” que traspone diversas directivas de la Unión Europea sobre materias inconexas, de forma tardía, e incluye medidas sobre la guerra de Ucrania, medidas de apoyo a distintitos sectores y medidas para la reconstrucción de la Palma entre otros.

En el preámbulo se justifica el retraso en la trasposición de la directiva en “la repetición de elecciones generales en 2019, la consiguiente disolución de las Cortes Generales, la existencia de un Gobierno en funciones durante un tiempo prolongado, así como el estallido de la pandemia del COVID-19 en el año 2020”⁶⁶.

En cuanto a la fórmula escogida, el Real Decreto, la norma justifica la urgencia de la norma debido a que el plazo para la trasposición ya había vencido el 1 de agosto y que la Comisión Europea había iniciado un proceso para sancionar a España por no trasponer la directiva en plazo. Además, se mencionan diversas sentencias del tribunal constitucional para justificar la concurrencia de las circunstancias necesarias para un RDL, como la STC 1/2012, de 13 de enero, que establece que se apreciarán los requisitos de extraordinaria y urgente necesidad del art. 86.1 CE cuando haya un “patente retraso en la trasposición” y haya abierto un procedimiento de incumplimiento por ello⁶⁷. También se justifica la norma ómnibus mencionando otras sentencias como la STC 136/2011, de 13 de septiembre establece que el principio de homogeneidad de las normas “no es obstáculo insalvable” para dictar normas

⁶⁵Romero, A., “El Gobierno aprueba la ley de familias, aunque Sumar avisa que peleará en el Congreso una ampliación de permisos”, *Público*, 27 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.publico.es/politica/gobierno-aprueba-ley-familias-sumar-avisa-peleara-congreso-ampliacion-permisos.html>

⁶⁶Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 de junio de 2023).

⁶⁷Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 1/2012, de 13 de enero (Rec. 71/2001).

multisectoriales y que la CE no establece en ningún precepto que las normas no puedan tener un contenido heterogéneo⁶⁸.

En cuanto a su estructura, este Real Decreto se divide en cinco libros. En cada uno de ellos se transpone una directiva de la Unión Europea distinta. A los efectos de este trabajo, se tendrá solo en cuenta lo relativo al libro II que transpone la directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional. Cabe destacar que esta trasposición es parcial, dado que queda excluido del texto lo relativo a la retribución de las 2 últimas semanas del permiso parental, como manifiesta la disposición final del texto.

Este libro segundo a su vez se divide en tres títulos en función de qué ley se modifica el Título I modifica el Estatuto de los trabajadores (ET), el Título II modifica el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el Título III modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

Análisis detallado de las nuevas medidas y comparación con la legislación anterior

El objetivo de este apartado es analizar las medidas y modificaciones que ha introducido el RDL 5/2023, además de analizar sus posibles problemas aplicativos e interpretativos.

Equiparación de las parejas de hecho al matrimonio

La directiva en su artículo 3.1 reconoce como titulares del derecho de conciliación a las parejas de hecho, al nombrar integrantes de la familia al “hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional” Es por ello que se modifica el art. 37.3 del ET que establece el permiso por matrimonio en 15 días, sin embargo, únicamente estaba reconocido a aquellas parejas que hubieran decidido contraer matrimonio y no establecer cualquier otro tipo de uniones. La nueva redacción del 37.3 a) añade el permiso en caso de registro de pareja de hecho. No se contempla el permiso para las parejas de hecho que no estén registradas, pero por ejemplo estén formalizadas por documento público como se recoge en el art. 48.i de la EBEP.

En nuestro ordenamiento no hay una norma estatal que regule el régimen de las parejas de hecho ni existe un registro a nivel estatal, si hay registros a nivel autonómico con distintos

⁶⁸Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 136/2011, de 13 de septiembre (Rec. 1390/1999).

requisitos dependiendo de la Comunidad Autónoma que se trate. La situación de las parejas de hecho ha sido objeto de distintas controversias a lo largo de los años, en las que se planteaba si determinados beneficios otorgados a los matrimonios y no a las parejas de hecho eran discriminatorios. Sin embargo, en reiteradas ocasiones los tribunales españoles han señalado que la realidad del matrimonio y la de las parejas de hecho no son equiparables como en la STC 39/1988, de 17 de febrero⁶⁹ y más recientemente en la STS de 22 de octubre de 2019⁷⁰ y que el matrimonio es un derecho constitucional recogidos en el artículo 32 y por tanto goza de especial protección. Por tanto, debido a que son realidades distintas no se estaría incumpliendo el principio de igualdad cuando el legislador establece distintas consecuencias jurídicas para uno y otro.

Sin embargo, la realidad social ha cambiado y cada vez hay más parejas de hecho y menos matrimonios y verdaderamente atendiendo a la finalidad de este permiso, que es otorgarles a los trabajadores el tiempo necesario para formalizar correctamente su unión, se da tanto en los matrimonios como en las parejas de hecho, es por ello por lo que algunos autores como Blasco Jover consideran correcta la equiparación, pues dado que se encuentran “en igual situación jurídica merecedora de idéntica tutela”⁷¹. Sin embargo, esta equiparación advierte un nuevo problema, y es que este permiso pasa a otorgarse tanto para contraer matrimonio como para el registro de una unión de hecho de manera que una persona podría contraer una unión de hecho y solicitar el permiso y posteriormente casarse con la misma persona y volver a solicitar el mismo permiso. En el caso de que se debiera otorgar un doble permiso la empresa en cuestión tendría que asumir unos costes de ausencia injustificados⁷².

Flexibilidad del trabajo y distribución de la jornada laboral

La flexibilidad del tiempo de trabajo es una de las medidas más eficaces para lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral y promulgar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres⁷³, ya que “una adecuada política de conciliación no es la que asegura el derecho de

⁶⁹Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 39/1998, de 17 de febrero (Rec. 613/1995).

⁷⁰Sentencia del Tribunal Supremo núm. 717/2019, de 22 de octubre (Rec. 78/2018).

⁷¹Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *op. cit.*, p.19.

⁷²Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., “Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 9, 2023, pp. 14-15.

⁷³Igartua Miró, M. T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, p. 252.

ausencia sino la que favorece el equilibrio entre las esferas laboral y de cuidados a través de medidas de acomodación temporal del trabajo, garantizando de este modo el derecho de presencia”⁷⁴, de forma que los trabajadores puede seguir impulsando su carrera profesional y su vida familiar, aumentando la satisfacción de los trabajadores e incrementando el rendimiento y permitiendo a los empresarios retener el talento⁷⁵.

En esta línea, tanto la Directiva como el RDL, destacan la importancia en la flexibilidad del trabajado como herramienta para la conciliación. La Directiva en el art. 9 establece el derecho de los cuidadores a solicitar fórmulas de trabajo flexible, que enumerada en el art. 3.1 f): calendario flexible, reducción de jornada y trabajo a distancia.

En cuanto a la flexibilidad laboral, el RDL 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 ya había modificado el 34.8 ET con una remodelación total de la flexibilidad laboral, ordenando un procedimiento para adaptar la jornada, tras una solicitud, a las necesidades del trabajador y de la empresa⁷⁶.

El RDL 5/2023 modifica de nuevo el art. 34.8 ET y establece que la negociación de la nueva jornada se negociará entre el empresario y el trabajador en un plazo máximo de 15 días, concretando el periodo de tiempo establecido por la Directiva, “en un plazo razonable de tiempo”. La necesidad de negociación en un plazo razonable de tiempo ya se había reconocido en algunas sentencias con anterioridad, como la STSJ de Asturias, de 23 de marzo de 2021⁷⁷ y la STSJ Madrid, de 18 de noviembre de 2022⁷⁸ que estimaban la demanda del trabajador debido a que la empresa no había contestado a la solicitud en un plazo razonable, en estos casos este plazo razonable era el de 30 días.

Transcurrida la negociación, se comunicará por escrito la aceptación se la solicitud, en caso de no aceptarse la solicitud, se planteará motivadamente una propuesta alternativa. Tras el periodo acordado, se volverá a la situación anterior, “la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”. También se prevé la posibilidad de que el trabajador pida retornar a la situación anterior antes del plazo acordado si

⁷⁴Rodríguez González, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016, p. 23.

⁷⁵Lasaosa irigoyen, E., *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*, Thomson-Aranzadi, Navarra, 2022, p. 44.

⁷⁶Gorelli Hernández, J., “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm.2, 2019, p. 113.

⁷⁷Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 621/2021 de 23 de marzo (Rec. 621/2021).

⁷⁸Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 5228/2023 de 18 de noviembre (Rec. 3453/2020).

la situación ha cambiado, en cuyo caso el empresario podrá negarse alegando razones objetivas y motivadas de las que tendrá que informar al trabajador⁷⁹.

Sin embargo, este artículo no incluye un proceso específico para resolver de las discrepancias que puedan surgir entre la empresa y el trabajador, por tanto, se resolverían por el proceso del art. 139 LRJS, en vez de realizar una remodelación normativa que otorgase mayores garantías⁸⁰.

Este derecho a la flexibilidad de jornada en el RDL se reconoce para el cuidado de hijos hasta los 12 años, ampliando considerablemente el mínimo de la directiva situado en 8 años. Además, establece que este derecho también se extiende para hijos mayores de 12 años, cónyuge y personas dependientes, entre otros, que necesiten cuidados debido a la edad, accidente o enfermedad. Esta ampliación del alcance derecho de conciliación en materia de jornada laboral se había planteado con anterioridad en 2019 en la SJS n.º 1 de Valladolid, de 22 de noviembre 2019, en la que se estableció que, debido a la naturaleza de los derechos relacionados con la conciliación, se debía interpretar en sentido amplio incluyendo a todos los convivientes con el trabajador que precisasen cuidados sin establecer un límite en el vínculo familiar ni en la edad.

Por último, se modifica los arts. 108.2 y 122.2 LJS y se declaran nulos de pleno derecho los despidos por el ejercicio del derecho de adaptación de jornada del 53.4 b) y 55.5 b) ET para establecer como nulas de pleno derecho los despidos por el ejercicio del derecho de adaptación de jornada, de acuerdo al art. 19 de la directiva que establece que los Estados deberán adoptar “las medidas necesarias para prohibir el despido (...) por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9.2”, por lo que el RDL opta por superar los mínimos y otorgar una protección reforzada.

En cuanto a la reducción de jornada, el RDL contempla que es un derecho individual y por tanto no transferible al otro progenitor ni cualquier otra persona, con el objetivo de que no recaiga en las mujeres el rol de cuidadoras, por ello se modifica el art. 37.6 ET que establece que “en el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad

⁷⁹Nieto Rojas, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023, p. 87.

⁸⁰Ballester Pastor, M.A., “El RD-L 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *FEMERIS: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, núm. 2, 2019, p.16.

entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”, aunque verdaderamente de este artículo no se desprende ninguna efectividad práctica.

También se establece que el cumplimiento de la mayoría de edad por el menor “no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente”, y establece que la reducción de jornada se podrá mantener hasta los 23 años si el causante padece cáncer y hasta los 26 si antes de los 23 se ha acreditado que tiene una discapacidad superior al 65%.

Permiso para cuidadores

El art. 6 de la Directiva introduce un “permiso para cuidadores” de 5 días al año por trabajador que se configura como un derecho de ausencia para “prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo grave” y deja a los Estados los detalles relativos a las condiciones y ámbito de aplicación del permiso. Este permiso tenía anteriormente el nombre de “permiso de infortunios familiares” y el supuesto de hecho para su aplicación estaba claramente determinado y atendía a causas como el fallecimiento o enfermedad grave de algún familiar⁸¹.

Se modifica el art. 48 a) del EBEP y el art. 37.3 b) del ET dejando clara la duración del permiso, mantiene los 5 días de la directiva, y se establece que es necesario preaviso y justificación para este permiso se concede “por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”. Esta ampliación de los derechos de conciliación para la inclusión de personas que precisen cuidados por motivos graves, sin que estos tengan que ser necesariamente niños ni familiares sanguíneos sino convivientes, era muy necesaria teniendo en cuenta la realidad de las familias actuales, visibiliza nuevas realidades sociales y distintos

⁸¹Basterra Hernández, M. “Los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET: un análisis aplicativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 195, 2017, pp. 9-14.

tipos de familias, ya que en este artículo se puede incluir a personas mayores o con problemas crónicos, de especial importancia teniendo en cuenta el envejecimiento de la población⁸².

En cuanto a la trasposición, la directiva no establece que el permiso sea remunerado, sin embargo, el RDL lo prevé. Además, establece el mínimo de 5 días al año, que el RDL mejora con respecto a la directiva al no establecer un límite temporal, por lo que podrían ser más de 5 días dependiendo de cuantas veces se den las circunstancias; esto, además supone una mejora en nuestro derecho interno pues antes de esta modificación el permiso era de 2 días ampliable a 4, por lo que en cualquier circunstancia se ha añadido un día. La retribución de este permiso permitirá a las familias con escasos recursos económicos poder hacer uso de este permiso sin tener que preocuparse por su situación económica.

Por último, respecto al art. 37 b) se ha añadido un apartado bis, que recoge el permiso por fallecimiento de un familiar, de 2 días ampliable a 4 si se necesita desplazamiento.

Permiso por fuerza mayor

El art. 7 de la directiva establece el “derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata” y permite que los Estados limiten el ejercicio de este derecho "a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso”. Este permiso atiende a circunstancias de la conciliación no relativas a los menores necesariamente, sino también pensando en personas de avanzada edad, en los que las emergencias de salud son frecuentes⁸³.

En respuesta a esto, se añade el apartado 9 al art. 37 ET y que establece la retribución de la ausencia por el tiempo “equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”, es decir, mediante la negociación colectiva se puede ampliar. Sin embargo, no se modifica el EBEP, por lo que este permiso no aplicaría a los empleados públicos, podría, sin embargo, incluirse en el art.48

⁸²Maneiro Vázquez Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023, p. 122.

⁸³Rodríguez Escanciano, S. “La Directiva 2019/1158, de 20 de julio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 14, 2022, p. 249.

f) que recoge un permiso relativo a los deberes de conciliación familiar o podrían utilizar el permiso de asuntos personales de 6 días del apartado k)⁸⁴.

Teniendo en cuenta la naturaleza de “fuerza mayor” en la que se encuadra el permiso, es decir un suceso imprevisible y extraordinario, no tendría sentido exigir una justificar con anterioridad la ausencia, sin embargo, la redacción del apartado 9: “acreditación del motivo de ausencia” hace referencia a justificación *a posteriori*.

Por último, cabe destacar la diferenciación del art. 37.3 b) que se ha mencionado anteriormente, establece un derecho de ausencia con previo aviso y justificación de 5 días por enfermedad y accidentes graves o intervenciones de distintos miembros de la familia o convivientes que requieran “el cuidado efectivo de aquella” por tanto, podemos decir que en el caso de enfermedades graves aplicará el 37.3 b) y si no lo son, el 37.9⁸⁵.

Este permiso como está articulado plantea bastantes dudas en referencia a cuando se podría aplicar pues no delimita que ha de entenderse por casos de fuerza mayor más que se necesite la presencia inmediata del trabajador, además debido a que no se necesita aviso ni justificación previa, que por otro lado no tendría sentido exigir dada la urgente necesidad, puede llevar a que se abuse del permiso.

Permiso de lactancia

Se modifica el art. 37.4 ET relativo al permiso para el cuidado del lactante y de acuerdo al art. 5.5 de la Directiva, otorga más protección a los trabajadores en el caso de que ambos progenitores, adoptantes o guardadores trabajen en una misma empresa y ejerciten el derecho a la vez. Anteriormente, en este caso el empresario podía limitar o posponer el ejercicio de este derecho por razones de funcionamiento de la empresa, y ahora para ellos tienen que dar los motivos por escrito y no se puede negar sin dar una alternativa para que efectivamente ambos trabajadores ejerzan este derecho⁸⁶. Este derecho consiste en la ausencia durante una hora al día hasta los 9 meses de edad, aunque en el caso anterior de disfrute simultáneo se puede ampliar hasta los 12 meses. Algunos autores como Blasco Jover critican que para que esta

⁸⁴De la Flor Hernández, M. L., “La directiva sobre conciliación y su trasposición en España”. *Temas laborales*, núm. 168, 2023, p.50.

⁸⁵Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *op. cit.*, p. 32.

⁸⁶Cano Galán, Y., “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2023.

extensión se produzca sea necesario que existan 2 progenitores juntos y por tanto quedan fuera del ámbito de aplicación las familias monoparentales⁸⁷. También es criticable la distinción de duración del permiso de lactancia en el ET y el art. 48 f) del EBEP, el primero de 9 meses ampliable en 3 más en el supuesto comentado a anteriormente y el segundo de 12, esta distinción no tiene ninguna justificación ya que se protegen los mismos intereses. Debido a que se persigue el mismo objetivo y son situaciones iguales la duración de ambos permisos se debería haber equiparado.

Permiso parental

El art. 5 de la Directiva recoge el permiso parental que se configura como un derecho individual de ausencia durante cuatro meses, siendo los dos primeros intransferibles, estos dos meses en caso de no utilizarse no se acumulan, sino que se pierden⁸⁸. El plazo para ejercerse es hasta que el hijo alcance los 8 años de edad, esto se puede ampliar por convenio o por la legislación de los Estados. Por ello, en el RDL se añade el art. 48 bis, que establece el objetivo de este permiso, “para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años”. Un problema que se puede dar con este artículo es la expresión cuidado puesto que es demasiado amplia, podría aplicarse a una pluralidad de situaciones como cuidado por un mal estado de salud, cuidado en atención a los estudios, o simplemente acompañamiento de un hijo. Este permiso podría utilizarse de forma abusiva por tanto y además no se prevé ningún tipo de modo de control ni sanción por su mal uso.

En cuanto a su duración pese a que la directiva establece una duración mínima de cuatro meses, el ET establece una duración máxima de 8 semanas, sin embargo, no se puede considerar que no se transpone este artículo ya que la duración de cuatro meses se cubre sobradamente con otro tipo de permisos y excedencias en España.

En cuanto al disfrute de este permiso, el trabajador deberá “especificar la fecha de inicio y fin de disfrute o en su caso de los periodos de disfrute” y deberá avisar con una antelación mínima de 10 días. A diferencia de otros permisos no se especifica la necesidad de una solicitud, sino simplemente comunicar los plazos, por lo que el empresario tendrá que aceptar el tiempo de

⁸⁷Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *op. cit.*, p. 27.

⁸⁸Ballester Pastor, M. A., “La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 38, 2017, p. 13.

disfrute de este permiso, sí que se contempla, sin embargo, la posibilidad de que la empresa aplase la concesión del permiso y ofrezca la alternativa de flexibilizar el disfrute del permiso.

Por último, en cuanto a la retribución, está solo se contempla respecto de los dos primeros meses, es decir del periodo intransferible; sin embargo, no se ha concretado la forma de remuneración, la directiva solo matiza que se debe establecer una cuantía “que facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso”. Respecto a esto, el RDL no establece esta retribución, ya que realiza una transposición incompleta del permiso. Esto estaba previsto por la Directiva que en su art. 20. 2 establece un plazo más amplio para trasponer lo relativo a la remuneración de los 2 meses intransferibles del permiso parental del art. 5.2, concretamente el plazo termina el 2 de agosto de este año 2024, este plazo más amplio se debe a la problemática por los costes asociados a crea esta retribución⁸⁹. Sin embargo, el no regular la retribución en el RDL supone un aplazo innecesario del problema y a mi parecer se debería haber traspuesto la Directiva en su totalidad, para no tener que realizar una nueva modificación tan solo un año después del RDL.

Excedencias

Se modifica el artículo 46.3 del ET, en el que se incluye una excedencia para el cuidado de los hijos, cuya duración no será superior a 3 años contando con un punto de partida el nacimiento o en el caso de adopción o acogimiento la resolución judicial o administrativa. Respecto a esta excedencia, surgen diversas dudas, de un lado en referencia al cuidado de los hijos biológicos, el artículo establece que el plazo tope son los 3 años “a contar desde el nacimiento”, sin embargo, ni el caso de acogimiento o adopción la fecha a partir de la que se cuenta es la resolución por lo que en este caso se aplicaría a hijos mayores de 3 años, por lo que la excedencia en el hijo biológico estaría topada por la edad del mismo y no en los otros casos, esto no tiene sentido debido a que lo que se busca es facilitar el cuidado y la conciliación de todos los hijos y por tanto no se justifica la distinción, se debería haber desvinculado la excedencia a la edad del menor⁹⁰. Por otro lado, hay muchas discrepancias entre los plazos de los permisos y de esta excedencia, ya que el permiso paternal establece su tope en 8 años y la

⁸⁹Nieto Rojas, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, *op. cit.*, p. 88.

⁹⁰Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *op. cit.*, p. 91.

reducción y adaptación de jornada en 12. En este contexto no se entiende el límite que se fija en 3 años pues teniendo en cuenta los topes anteriores queda muy escaso⁹¹.

Por otro lado, se contempla que el disfrute de esta excedencia pueda ser fraccionado, sin embargo, sobre esto también surgen diversas dudas, como si en el caso de disfrute fraccionado se puede sobrepasar el lapso de tiempo de los 3 años de edad del hijo, qué sucede en el caso de que surgiera un nuevo derecho a excedencia, se establece que el inicio de la nueva experiencia pondría fin al anterior pero no se contempla si hay que dejar un lapso de tiempo entre una y otra ni si en el caso de sucesión de excedencias habría derecho de reserva de plaza, pues solo se contempla la reserva del puesto durante el primer año⁹².

Sin embargo, cabe destacar que no se hace ninguna modificación respecto a las excedencias no retribuidas del cuidado de hijos de 3 años de duración máximo o de familiares de 2 años de duración máxima.

Suspensión del contrato por nacimiento, adopción y acogimiento

Se modifica el art. 48.6 ET en referencia a las familias monoparentales. En el caso de nacimiento, adopción o acogida de personas con discapacidad el periodo de suspensión del contrato aumentaría en 2 semanas, este RDL establece que una se distribuya a la madre y la otra al otro progenitor. Esto no contemplaba a las familias monoparentales que quedaban perjudicadas ya que solo podían extender este periodo en una semana. Con modificación se establece que se extenderán las 2 semanas cuando solo haya un progenitor, “En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras”.

Sin embargo, no se realizan otras modificaciones relativas a esta suspensión como las consideraciones del proyecto de Ley de Familias que incluía la posibilidad del otro progenitor de disfrutar de la suspensión por nacimiento desde los 10 días antes de la fecha del parto y la madre biológica continuaba con la posibilidad de empezar a disfrutar de su suspensión desde las 4 semanas antes del parto.

⁹¹Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *op. cit.*, p. 39.

⁹²Monereo Pérez, J. et al, “Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general”, *op. cit.*, p. 21.

Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *op. cit.*, p. 42.

Protección de los trabajadores

Por último, respecto a la protección de los trabajadores y sus derechos de conciliación el art. 11 de la Directiva establece que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9”. Es decir, el permiso de paternidad del art. 4, el permiso parental del art. 5, el permiso de cuidadores del art. 6 y el trabajo flexible del art. 9. Se modifica el art. 4.2 c) ET para incluir “el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral” entre las formas de discriminación. Se modifica el art. 53.4 y 55.5) del ET y el 108.2 y 122.2 LJS para declarar nulos los despidos en referencia al art. 11 de la Directiva, serán nulos de pleno derecho y a efectos de demostrar la justificación del mismo el empresario deberá dejar los motivos por escrito. Se modifica el art. 53.4 y 55.5) del ET y el 108.2 y 122.2 LJS para declarar nulos los despidos en referencia al art. 11 de la Directiva.

REFLEXIONES

Una vez analizada la evolución de la normativa de conciliación tanto en Europa como en España y tras el análisis detallado de las medidas que se introducen en la última modificación de los derechos de conciliación en el derecho interno, se van a exponer unas reflexiones finales.

Desafíos y limitaciones de las nuevas medidas

El RDL 5/2023 supone un gran avance para la conciliación introduciendo las modificaciones de la Directiva 2019/1158 y en ocasiones introduciendo una regulación más favorable que la mínima

Entre sus aspectos positivos más destacables se encuentra la equiparación de las parejas de hecho a los matrimonios para los derechos de conciliación, teniendo en cuenta las concepciones heterogéneas de familias en la actualidad, expandiendo el concepto tradicional del matrimonio de distintito género. También la ampliación del concepto de conciliación que no solo hace referencia a la necesidad de cuidado de menores sino también de otras personas dependientes como los mayores, de gran importancia en la sociedad española envejecida. Por último, especial mención al fomento de la corresponsabilidad que se ve a lo largo del texto,

equiparando el permiso de maternidad y de paternidad, aunque todavía no sea una equiparación total como en referencia al art 34. 8 ET.

Sin embargo, también presenta diversos problemas, el primero lo encontramos en el tipo de norma escogido, el Real decreto. El empleo de esta técnica legislativa ya ha sido criticado en incontables ocasiones ya que en los recientes años se ha empleado de forma incorrecta, para distintos supuestos que no se adhieren a la extraordinaria y urgente necesidad prevista para el Real decreto.

Pese a que se justifica su utilización en más de 100 ocasiones dentro del preámbulo de la norma, a mi parecer no se dan los requisitos de extraordinaria y urgente necesidad previstos para los real decretos, ya que se ha tenido desde 2019 para transponer la directiva que prevé un plazo máximo más que amplio. Por tanto, no se puede justificar el empleo de un Real Decreto ley en que la inacción del gobierno o en su incapacidad de encontrar apoyos para trasponer la directiva en plazo. Además, teniendo en cuenta la materia tan importante sobre la que versa este Real Decreto habría sido pertinente abrir el debate social y político acerca de los derechos de conciliación mediante una ley ordinaria, como se había hecho con la fallida ley de familia sobre la que no había consenso, evidenciando aún más si cabe la necesidad de debate político sobre las medidas.

Otro de los problemas es el carácter de norma ómnibus que reúne diversas materias inconexas, en sus 224 páginas y 226 artículos, creando además una norma demasiado extensa que modifica un gran número de leyes, llevando a un batiburrillo legislativo innecesario. La importancia de la conciliación en la sociedad actual merece una norma que le otorgue el espacio e importancia que tiene. De manera que se pueda establecer un diálogo individual a cerca de las medidas contempladas, su eficacia y efectos. Incluir materias tan diversas en la misma norma dificulta la reflexión detallada de los distintos aspectos.

Además, el RDL es impreciso en ocasiones, poco ambicioso y deja sin resolver algunas cuestiones. En cuanto a la corresponsabilidad y la adaptación de la jornada por cuidado de personas dependientes, no se establece una definición clara de estos conceptos ni criterios de aplicación lo que puede, genera incertidumbre en la práctica de su implementación. Esto también ocurre en el nuevo permiso por fuerza mayor ya que no se delimita que ha de entenderse con una “situación de fuerza mayor”, esta y otras cuestiones generará distintas dificultades interpretativas y de aplicación que se tendrán que resolver jurisprudencialmente

Además, el RDL no es suficientemente ambicioso en cuanto a la retribución del permiso parental, el no establecer cobertura económica durante el permiso disminuirá su aplicación práctica

Además, no resuelve algunas cuestiones que se habían contemplado en el fallido proyecto de ley de familias como las medidas especiales que se contemplaban para las familias monoparentales.

Por ello, las principales mejoras que se deberían introducir son la remuneración del permiso parental, la concreción de los conceptos ambiguos y abordar temas clave como las medidas especiales en otros tipos de familias.

BIBLIOGRAFÍA

1. Legislación

Ley de 13 de marzo de 1900: condiciones de trabajo de las mujeres y los niños.

Ley de 21 de noviembre de 1931, del contrato de trabajo.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950. Ratificado por España el 26 de septiembre de 1979. (BOE núm. 243/1979, de 10 de octubre).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (BOE de 14 de diciembre de 2007).

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 (BOE de 12 de julio de 2019).

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y

conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29 de junio de 2023).

2. Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 39/1998, de 17 de febrero (Rec. 613/1995).

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 136/2011, de 13 de septiembre (Rec. 1390/1999).

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 1/2012, de 13 de enero (Rec. 71/2001).

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 111/2018, de 17 de octubre (Rec. 4344/2017).

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 717/2019, de 22 de octubre (Rec. 78/2018).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 5228/2023 de 18 de noviembre (Rec. 3453/2020).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 621/2021 de 23 de marzo (Rec. 621/2021)

3. Obras doctrinales

Balbo, L., “La doppia presenza”, *Inchiesta*, vol. 8, núm. 32, 1978.

Ballester Pastor, M. A., “Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea”, Cabeza Pereiro, J. y Fernández Docampo, B. (Dir.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011. Disponible en: <https://www.tirantonline.com.eu1.proxy.openathens.net/cloudLibrary/ebook/info/9788490041277>

Ballester Pastor, M. A., “La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 38, 2017. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234948>

Ballester Pastor, M.A., “El RD-L 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *FEMERIS: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, núm. 2, 2019. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4763>

Basterra Hernández, M. “Los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET: un análisis aplicativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 195, 2017.

Blasco Jover, C., “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019.

Blasco Jover, C., “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8310>

Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 92, 2020. Disponible en: <https://vlex.es/vid/directiva-conciliacion-vida-familiar-868975753>

Cano Galán, Y., “Disecionando el Real Decreto Ley (ómnibus) 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2023

Castro Medina, R., “Avances legislativos hacia la corresponsabilidad”, *Revista de estudios jurídicos laborales y seguridad social*, núm. 2, 2021.

Consejo económico y social, “Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro”, *Consejo Económico y Social*, Madrid, 2022.

De la Flor Hernández, M. L., “La directiva sobre conciliación y su trasposición en España”. *Temas laborales*, núm. 168, 2023.

Farré, L. y González, L., “Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia”, El Observatorio Social - Fundación «la Caixa», 2023. Disponible en: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-de-genero-en-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-tras-la-pandemia>

Fernández, R., “Edad media de la maternidad España 1975-2021”, *Statista*, 2023 <https://es.statista.com/estadisticas/554373/evolucion-de-la-edad-media-de-la-maternidad-en-espana/>

Fernández, R., “Indicador coyuntural de fecundidad en España 1975-2022”, *Statista*, 2024. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/501055/tasa-de-fertilidad-espana/>

Galaup, L., “El Gobierno aprueba el anteproyecto de ley de Familias que otorga hasta nueve días remunerados al año para cuidados”, *el Diario*, 13 de diciembre de 2022. Disponible en: https://www.eldiario.es/sociedad/gobierno-aprueba-anteproyecto-ley-familias-otorga-nueve-dias-remunerados-ano-cuidados_1_9789235.html

González Pumariega, R. M., “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*, núm. 12, 2020.

Gorelli Hernández, J., “La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar”. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 19, núm. 373, 2019. Disponible en: <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68633>

Gorelli Hernández, J., “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2019.

Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2022, vol. 7, núm. 2. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/issue/view/671>

Hochschild, A. R., *The second shift: working parents and the revolution of the Home*, Penguin Books, Nueva York, 1989. Disponible en: https://sjcsociology.files.wordpress.com/2016/01/hochschild_second-shift_12.pdf

Igartua Miró, M. T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018.

Iguarto Miró, M. T., “Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *FEMERIS*, vol. 7, núm. 2, 2022. Disponible en: <https://erevistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/issue/view/671>

INE, “Estadística de nulidades, separaciones y divorcios. Año 2022”, *Instituto nacional de Estadística*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176798&menu=ultiDatos&idp=1254735573206

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “igualdad en la empresa”: análisis sectorial y por tamaño de empresa”, *Ministerio De Sanidad, Servicios Sociales E Igualdad*, 2016. Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Kergoat, D., “Division Sexuelle du Travail et Rapports Sociaux de Sexe”, Laborie, F., Le Doaré, H., Senotier, D. y Irata H., *Dictionnaire Critique du Féminisme*, Presses Universitaires de France – PUF, Paris, 2000.

Lousada Arochena, J. F., *El principio de igualdad de mujeres y hombres. En especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad de La Coruña, La Coruña, 2013. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/11720>

Lousada Arochena, J. F., “La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales”, *Derechos de las Relaciones Laborales*, núm. 8, 2019.

Maneiro Vázquez Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, 2023.

Martínez Conde, C. M., *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades*, Universidad de La Coruña, La Coruña, 2015. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2183/15528>

Martínez Moreno, C., “La recomposición del sistema de fuentes en la ordenación del tiempo de trabajo”, Argüelles Blanco, A.R. y Romero Burillo (Dirs.), A.M., *Régimen jurídico y gestión racional del tiempo en la empresa*, Thomson Reuters Aranzadi, 2013.

Merino Calle, I., “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 36, 2015.

Molina Navarrete, C., “Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014.

Molina Navarrete, C., “El «fin» de la «re-conciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»? Sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad”, *Trabajo y Derecho*, núm. 47, 2018.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., “Conciliación laboral y familiar de los progenitores y los cuidadores en el Real Decreto-Ley 5/2023: Panorámica general”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 9, 2023. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/845/1020>

Nieto Rojas, P., “La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 7, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316909>

Pérez del Río, T., “Los derechos de conciliación en la Ley 39/99: Interrupción o reducción de la actividad laboral”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 4, 2000. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=290351>

Pictet Asset Management, “El descenso de la natalidad y las pensiones en España”, *Economía y finanzas*, 2023. Disponible en: <https://am.pictet/es/blog/articulos/finanzas-y-mercados/natalidad-pensiones-espana>

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., versión 23.7 en línea, Fecha de consulta: 05/04/2024. Disponible en <https://dle.rae.es/conciliar>

Real Academia Española. *Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ)*, Fecha de consulta: 05/04/2024 Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Reche Tello, N., “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 89, 2020.

Rodríguez Copé, M. L., “Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestión del mercado de trabajo actual”, Sáez Lara, C., (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016.

Rodríguez Escanciano, S., “De la tutela de la mujer trabajadora a la corresponsabilidad: aportaciones desde el derecho de la Unión Europea”, *Dirittifondamentali*, núm. 1, 2020.

Rodríguez Escanciano, S. “La Directiva 2019/1158, de 20 de julio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 14, 2022.

Rodríguez González, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016.

Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010.

Romero, A., “El Gobierno aprueba la ley de familias, aunque Sumar avisa que peleará en el Congreso una ampliación de permisos”, *Público*, 27 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.publico.es/politica/gobierno-aprueba-ley-familias-sumar-avisa-peleara-congreso-ampliacion-permisos.html>

Sabater, M. C., “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2015. Disponible en: [La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral - Dialnet \(unirioja.es\)](http://La%20interacci%C3%B3n%20trabajo-familia.%20La%20mujer%20y%20la%20dificultad%20de%20la%20conciliaci%C3%B3n%20laboral%20-%20Dialnet%20(unirioja.es))

Serrano Argüeso, M. y Ereñaga de Jesús, N., “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. realidad o utopía”, *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 44, núm. 120, 2014.

Serrano García, M. J., “El permiso de paternidad en España”, *Comunidad para el Estudio laboral y ocupacional*, núm. 1, 2019. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/01/serrano_noticias_cielo_n1_2019.pdf

Stinus Bru de Sala, E., *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/ España*, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2014. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/287993>

Vázquez Macías, A., *La evolución del régimen jurídico del trabajo de la mujer. La conciliación de la vida laboral y familiar como vía estratégica para alcanzar la igualdad de género*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2022.