



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2019 / 2020**

**LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

**WORK, FAMILY AND PERSONAL
CONCILIATION FROM A GENDER
POINT OF VIEW**

GRADO EN DERECHO

AUTOR/A: DÑA. CRISTINA GONZÁLEZ DEL AMO.

TUTOR/A: D. JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ.

ÍNDICE.

PRIMERA PARTE: MEMORIA.....	4
I. RESUMEN Y ABSTRACT.....	4
II. OBJETO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	7
SEGUNDA PARTE: LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. DEFINICIÓN Y BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	9
1. LA CONCILIACIÓN, LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN ELLA.....	9
1.1. LOS AGENTES SOCIALES QUE INTERVIENEN EN ELLA.....	9
2. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	12
III. LOS PROBLEMAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	14
1. LOS DISTINTOS ROLES: FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. CONFLICTO DE ROLES DE GÉNERO.....	14
2. EL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS Y MEDIDAS PARA PALIAR LA SITUACIÓN.....	16
IV. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	19
1. MARCO NORMATIVO COMUNITARIO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.....	20
2. MARCO NORMATIVO NACIONAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.....	25
2.1. LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS..	27
2.2. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	30
2.3 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.....	34
V. INSTRUMENTOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL.....	36
VI. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	48

1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR Y LA MUJER. EL TECHO DE CRISTAL Y EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.	49
1.1. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR Y LA MUJER.	49
1.2 EL TECHO DE CRISTAL.....	51
1.3. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. ¿UN CONTRATO EXCLUSIVO DE MUJERES?	54
2. LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	56
3. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	58
4. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN FAMILIAS MONOPARENTALES.	60
TERCERA PARTE.....	64
VII. CONCLUSIONES.....	65
CUARTA PARTE.....	69
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	69

PRIMERA PARTE: MEMORIA.

I. RESUMEN Y ABSTRACT.

RESUMEN.

La conciliación familiar y laboral siempre ha estado en el debate jurídico, político y social desde que nuestro país entro en democracia. La incorporación de las mujeres al mercado laboral hizo que la sociedad tuviera que cambiar su concepción acerca de los roles que cada persona ejercía dentro de las familias.

La conciliación concebida como un derecho de las personas ha sido fundamental para poder conseguir todos los avances a los que hemos llegado desde que se comenzó a regular sobre esta materia. La protección que le da la Constitución Española hace que la conciliación sea esencial para poder vivir en una sociedad igualitaria.

A pesar de su evolución, se ha podido comprobar que las medidas acordadas en la materia no han sido eficaces para crear un auténtico derecho. En la actualidad, la conciliación familiar y laboral sigue teniendo una visión estrictamente femenina.

Finalmente, debemos llegar a un reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, solo así conseguiremos que las medidas de conciliación sean utilizadas también por los hombres. Además, debemos considerar que hay determinadas ámbitos donde el problema de la conciliación se agrava como en los casos de violencia de género o en las familias monoparentales.

PALABRAS CLAVE.

Conciliación de la vida familiar y laboral, roles de género y estereotipos, igualdad, responsabilidades familiares y tareas domésticas, mercado de trabajo, poderes públicos, familia, derecho laboral, instrumentos para conciliar, corresponsabilidad, techo de cristal y mujer.

ABSTRACT.

Family and work conciliation has always been present in the legal, political and social debate since our country assumed a democratic system. Women incorporation

into the working market has changed the conception of the roles that each person plays within the family.

Conciliation conceived as a human right has been essential to get to the point we are now. The Spanish Constitution gives it the protection needed by a social requirement like this, imperative to live in an egalitarian society.

Despite its evolution, the adopted arrangements have been unsuccessful to create an inviolable right. Nowadays, family and work conciliation is still conceived for women.

Finally, only when we set up a balanced distribution of familiar responsibilities and housework between genders, we will get men involved in conciliation measures. Besides, we must account the ambits where conciliation issues suppose a big deal, such as gender violence situations or single-parent families.

KEY WORDS.

Reconciliation or working and family life, gender roles and stereotypes, equality, family responsibilities and household chores, job market, public authorities, family, labour law, instruments for reconcile, co-responsibility, glass ceiling and woman.

II. OBJETO.

En el presente trabajo se ha intentado mostrar una visión más específica del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, para ello se ha puesto de manifiesto su origen, su evolución en el tiempo y su percepción en la actualidad. Se ha querido mostrar como este derecho sigue siendo un problema para la sociedad, las familias y los poderes públicos haciendo hincapié en la falta de normativa y de medidas que lo hagan posible.

Desde un punto de vista jurídico, se ha señalado las diversas normas que rodean la materia y los distintos instrumentos jurídico-laborales que se utilizan en la sociedad española para hacer efectivo este derecho. Además, se ha querido mostrar la debilidad de estas normas y medidas en la mayoría de los trabajadores que quieren hacer uso de este derecho.

Se ha realizado un análisis minucioso y detallado de la relación del derecho a la conciliación familiar y laboral y las mujeres. Se ha querido mostrar como la conciliación sigue siendo un asunto exclusivo de mujeres y que estamos muy lejos de alcanzar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Finalmente, se ha querido mostrar cómo es la situación de la mujer que quiere conciliar en el mercado laboral a través del techo de cristal y el contrato a tiempo parcial. Y además, como este problema se agrava en las familias monoparentales, y en las mujeres que sufren violencia de género.

III. METODOLOGÍA.

En un principio escogí este tema porque me afectaba personalmente, y además me di cuenta que era una materia en constante debate tanto jurídico como político y social.

Una vez elegido el tema comencé a realizar una investigación documental sobre el tema, recopilando información ya existente sobre el problema de la conciliación familiar. Para recopilar dicha información he utilizado bases de datos y plataformas digitales entre las que se encuentra Aranzadi Instituciones, Tirant on line, Google Scholar o Dialnet. En dichas fuentes encontré artículos, revistas o fragmentos de manuales, que me sirvieron para obtener la información necesaria de todos y cada uno de los puntos del presente trabajo. Las fuente que más utilice y que mayores recursos me ha aportado ha sido Dialnet y Google Scholar, ambas me han proporcionado una gran cantidad de artículos. Debido a la situación que hemos vivido, las plataformas digitales han sido esenciales para redactar este Trabajo de Fin de Grado.

Todas las fuentes utilizadas me permitieron elaborar una visión sobre el estado del tema elegido en la actualidad. Además, analice de forma exhaustiva la normativa que regulaba de forma específica el tema, comparando el estado del problema en la actualidad con la evolución de la normativa que lo regulaba. Así mismo, recopile jurisprudencia de diversos tribunales para para ver la aplicación de la normativa en la materia.

Finalmente, con toda la información obtenida, establecí una relación entre las distintas fuentes y realice un análisis crítico del resultado de la misma, dando lugar a la redacción total y final del presente trabajo.

SEGUNDA PARTE: LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

I. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto uno de los cambios sociales más importantes ocurridos en el siglo XX. Esta evolución sufrida a lo largo de los años, hace que el sistema de conciliación laboral previsto por los ordenamientos jurídicos de los distintos países, deba modularse y configurar uno nuevo que permita dar respuesta a este cambio social.

En la actualidad y concretamente en el ordenamiento jurídico español existen diversos mecanismos para paliar esta situación e intentar configurar la conciliación como una herramienta que beneficie tanto a los individuos como a las empresas. Además, se intenta configurar como una acción positiva que permita la igualdad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.

En cuanto a la legislación española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se dio un salto cualitativo para asumir lo establecido por la normativa comunitaria a partir de las siguientes normas: de un lado, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Sin embargo, este objetivo no ha sido conseguido por nuestro ordenamiento. A día de hoy, la conciliación laboral, familiar y personal sigue siendo un problema para la mayoría de la sociedad española, ya que los organismos e instituciones públicas no han logrado hacer efectivas políticas públicas que ayuden a consagrar este derecho.

En este sentido, para poder alcanzar una conciliación laboral, familiar y personal efectiva es necesaria la participación activa de todos los agentes sociales y un cambio social para poder introducir nuevos modelos de organización que la hagan efectiva. Para esto la conciliación debe afrontar determinadas cuestiones, entre las que destaca; la reorganización de los tiempos y los espacios de trabajo; desarrollar diversos recursos que permitan afrontar el cuidado y la atención a personas dependientes; y sobre todo establecer medidas en las empresas que posibiliten a las personas trabajadoras

desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; modificar la configuración tradicional de los roles en cuanto al reparto de tareas familiares respecto de los hombres y las mujeres, etc.¹

Desde una perspectiva tradicional, la compatibilidad entre la vida familiar y laboral ha sido considerada como un deber que desarrollaban las mujeres dentro del núcleo familiar. En las familias tradicionales, la mujer se dedicaba de forma completa al cuidado de hijos, la realización de tareas del hogar... mientras que el hombre dedicaba la mayor parte de su tiempo al desarrollo profesional para el mantenimiento de los gastos de carácter familiar y doméstico. Esta concepción forjada a lo largo de los años, permite comprender porque en la sociedad actual (mucho más avanzada) el tema de la conciliación sigue teniendo una connotación de género.

II. DEFINICIÓN Y BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

1. LA CONCILIACIÓN, LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN ELLA.

1.1. LOS AGENTES SOCIALES QUE INTERVIENEN EN ELLA.

Con respecto al primer punto, comprobamos que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal necesita para su configuración la participación de diferentes agentes sociales que consigan construir un nuevo modelo laboral, familiar y personal que permita una corresponsabilidad social de todos ellos. La conciliación supone y requiere un cambio social y cultural, lo cual implica una participación activa de todos los agentes sociales para lograr un equilibrio entre todas las actuaciones. Dicho lo anterior, cabe señalar los distintos agentes que son necesarios para conseguir esa corresponsabilidad social mencionada anteriormente.

En primera instancia se necesita la implicación de las familias, es decir, la actuación de hombres y mujeres compartiendo equitativamente el reparto de las

¹ GUERRERA ORTEGA, MARÍA JOSÉ; GARCÍA COMAS, CRISTINA; LÓPEZ FAJARDO, ISABEL Y CASCO, CARMEN (FUNDACIÓN MUJERES). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social*. [25 de abril de 2020] [<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf>]. Págs. 4-14.

responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo de esta manera los roles de género preestablecidos. Esto hace referencia a la corresponsabilidad. Este término significa que “entre los hombres y las mujeres que conviven no haya una división funcional del trabajo doméstico, sino que ambos se responsabilicen por igual de la organización y realización de las tareas necesarias para un adecuado mantenimiento del espacio familiar común”. Del mismo modo, los hijos e hijas deben participar también en las tareas domésticas y familiares de acorde con su nivel de responsabilidad y desarrollo.²

En segunda instancia se necesita la participación activa de las empresas. Cabe destacar que las mujeres vienen sufriendo en el trabajo el denominada “techo de cristal”, del cual hablaremos más adelante, que puede definirse como “una especie de barrera invisible que dificulta el avance de las mujeres en las metas profesionales sin descuidar su crecimiento en la dimensión familiar y personal”. La lógica hace que sea comprendido por todo el mundo, que muchas de las mujeres con buenos expedientes en lo académico y que tiene un buen desarrollo en lo laboral no alcancen posiciones importantes en las organizaciones empresarias tanto públicas como privadas, haciendo que en algún momento de su vida tengan que elegir entre lo personal y familiar o lo profesional. Dada la importancia que supone la conciliación tanto para las mujeres, ayudándolas a eliminar el techo de cristal, como para los hombres favoreciendo la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, el mundo empresarial ha dado valor a esta materia, haciendo que una gran mayoría de las empresas tengan en la actualidad planes de conciliación, medidas de flexibilidad horaria, etc. Estas medidas y planes de conciliación son utilizadas por muchas de las empresas como un reclamo para sus ofertas laborales, haciendo que la conciliación se concierta en un valor a considerar tanto por las empresas como por los trabajadores. Podríamos concluir que “la conciliación forma parte de la responsabilidad social de la empresa” lo cual hace que estas empresas adquieran un compromiso para poner en marcha medidas de conciliación que den respuesta a las necesidades que demanda la sociedad. En definitiva, tratan de fomentar que la empresa sea un sitio ideal para trabajar permitiendo que la conciliación sea un derecho para los trabajadores. Todo ello hace que la participación activa de las

² CARRERA FERNÁNDEZ, MARÍA VICTORIA; RODRÍGUEZ CASTRO, YOLANDA Y LAMEIRAS FERNÁNDEZ MARÍA. “Jornada de corresponsabilidad de tareas domésticas”. *Revista Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*, núm. 292/2005, pags.17-20.

empresas en materia de conciliación sea fundamental para lograr la igualdad real en corresponsabilidad entre mujeres y hombres.³

En tercera instancia es imprescindible la colaboración activa de las Administraciones Públicas. En este caso debemos partir de la premisa de que España es un estado de bienestar, y en este sentido, los análisis realizados a la mayoría de los estados de bienestar han mostrado que el trabajo doméstico y los cuidados son temas clave en el planteamiento de las políticas sociales familiares, todo ello desde una perspectiva de género. Las administraciones públicas, en su función de apoyo directo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, deben diseñar políticas familiares que desvinculen a la mujer de su inclusión exclusiva en el ámbito doméstico y la incluyan de forma directa en el espacio público, creando así, “un modelo sustentador/cuidador igualitario contribuyendo a la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”. Por lo tanto, el papel del estado y de la administración es fundamental para impulsar las medidas que permitan la conciliación de ambas vidas y fomenten la corresponsabilidad que debe existir en el cuidado doméstico por parte de hombres y mujeres.⁴

Y en último lugar, la implicación directa por parte de los sindicatos. Es preciso señalar que en España existen dos sindicatos centrales: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, por lo que centraremos el discurso en la participación de estos dos sindicatos en el panorama de la conciliación familiar y laboral. El objetivo de ambos es lograr unas condiciones en el ámbito laboral que permitan la conciliación de los trabajadores a través de varias vías: en primer lugar, a través de la negociación colectiva introduciendo los derechos establecidos en la ley en los convenios colectivos que permitan la aplicación directa de los mismos en los distintos ámbitos laborales; en segundo lugar, mediante presiones a las esferas políticas para mejorar las condiciones establecidas en las leyes puesto que ambas sindicales consideran que las leyes vigentes son insuficientes para conseguir la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar. Y en último lugar, ambas consideran muy necesario presionar a las administraciones públicas para que presten más servicios que permitan a los

³ ROMÁN ONSALO, MARISA. *Manual de agentes de igualdad*. Primera edición. España: Diputación de Sevilla, 2009, págs. 187-189.

⁴ GUIRAO MIRÓN, CRISTINA. Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta*, núm. 49/2011, [<https://dialnet.unirioja.es/revistas/editor/3194>]. Págs. 1-37.

trabajadores conciliar la vida laboral con su vida familiar y personal como por ejemplo las denominadas “guarderías de empresa”.⁵

2. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Los cambios socio-económico-demográficos entre los que se encuentran la globalización, el aumento de los sectores industriales, el cambio de núcleo familiar tradicional... han dado lugar a una nueva realidad cotidiana familiar. Realidad a la que las empresas deben buscar nuevas soluciones organizativas que ayude a conciliar el trabajo con las nuevas necesidades del núcleo familiar.

En cuanto a los beneficios que reporta la conciliación familiar y laboral los podemos diferenciar en dos grupos: por un lado, los beneficios que tiene su desarrollo para las empresas y por otro lado, los beneficios que su ejercicio genera a los trabajadores/as.

Con respecto a los posibles beneficios que la conciliación podría reportar a las empresas nos encontramos con los siguientes⁶:

Para empezar, un aumento del compromiso del personal con la empresa en la que presta sus servicios, para que los trabajadores adquieran compromisos es imprescindible que la empresa adopte medidas de acción positiva que permitan a estos trabajar más conformes. Entre estas medidas estaría la conciliación, ya que afecta directamente a la vida personal. El compromiso “es el motor que impulsa a las personas a alcanzar los objetivos individuales y de la organización”, dicha definición hace concluir que si la empresa toma acciones para que el trabajador pueda conciliar su vida laboral con la personal, este adquiera un mayor compromiso con la empresa;

Después, aporta una mejora del clima laboral, este se puede definir como “el conjunto de características relativamente permanentes del ambiente laboral que influyen

⁵ MIGUÉLEZ, FAUSTO; ATENTAS, JOSEP MARÍA; BARRANCO ORIOL Y MUNTANYOLA, DAFNE. “Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal”. *Papers; revista de sociología*, núm. 83/2007, págs. 37-56.

⁶ MOCCIA, SALVATORE. “Los posibles beneficios de la conciliación”. *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 30/2011, págs. 135-154.

en el comportamiento de los empleados”, si el clima entre los trabajadores es bueno gracias a las medidas adoptadas por la empresa, esto tendrá beneficios en torno a la productividad de la misma;

Este mejor clima repercute de forma directa en una mayor productividad laboral. Las personas que se encuentran al mando de los recursos humanos de las empresas han comprobado que los problemas familiares afectan de forma notoria en la productividad de las plantillas, lo que pone de manifiesto que la adopción de medidas de conciliación tiene beneficios muy ventajosos en este sentido.

Todo esto conlleva a una mejor imagen y credibilidad de la empresa. La imagen de una empresa es fundamental para su buen funcionamiento por lo que podríamos decir que forma parte de su capital. La reputación se puede definir como “la identificación del consumidor con la imagen de la empresa cuando reconoce en esta unos valores funcionales, sociales y de autoexpresión de su personalidad que le proporcionan una experiencia positiva en relación con ella”.

Por otro lado, se produce una reducción de los índices de rotación del personal y la retención del talento. El grado de rotación en las empresas muestra el grado de satisfacción que tienen los trabajadores con las mismas. La mayoría de las empresas han comprobado que al tomar medidas que ayuden a equilibrar el ámbito privado con el laboral consiguen evitar la fuga de talento de unas empresas a otras⁷.

En relación con las ventajas y beneficios que el derecho de conciliación laboral y personal produce en los/as trabajadores/as podemos destacar los siguientes; el fomento de la corresponsabilidad de los miembros de la familia en la atención y cuidado de la familia y en el desarrollo de las obligaciones familiares; el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres; el aumento de la motivación, de la lealtad a la empresa y de la ilusión en el desarrollo del trabajo; un mayor bienestar personal y satisfacción profesional, ya que el trabajador que se encuentra a gusto en la empresa, se preocupa más de formarse como persona (mejor compañero de trabajo) y como profesional; el aumento de la felicidad y de la estabilidad emocional, se refuerza la presencia de

⁷ MEIL LANDWERLIN, GERARDO; GARCÍA SAINZ, CRISTINA; LUQUE DE LA TORRE, M^o ÁNGELES Y AYUSO SÁNCHEZ, LUIS. *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Primera edición. España: universidad autónoma de Madrid, 2007. Págs. 27-30.

actitudes positivas, frente a la ausencia de actitudes negativas y la reducción del estrés y de la ansiedad laboral, lo cual deriva en un aumento de la productividad.

III. LOS PROBLEMAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1. LOS DISTINTOS ROLES: FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. CONFLICTO DE ROLES DE GÉNERO.

En palabras de la Ministra de Igualdad⁸, Irene Montero “Una de las reflexiones que vamos a tener que hacer es como organizamos el sistema de conciliación en nuestro país. No solamente la corresponsabilidad en las tareas sino la visibilización de las tareas y también como hacemos posible la conciliación de la vida laboral y familiar... Muchas veces es muy difícil o directamente imposible compaginar las tareas de cuidados con el teletrabajo o con mecanismos de flexibilización horaria. Debemos comprometernos con las empresas, tener una reflexión sobre esto con ellas y que se pueda convertir en políticas públicas ya que la necesidad de conciliar se tiene siempre y una sociedad será mejor si ayuda a la gente a conciliar, y a que niños y niñas tengan garantizado su derecho a estar con los padres y madres. Especialmente a que las mujeres, que somos las que más carga llevamos en eso, podamos hacer compatible nuestro desarrollo profesional con las tareas de cuidados”

Partiendo de esta concepción por parte de la Ministra de Igualdad, podemos comprobar que a día de hoy la conciliación sigue siendo un problema y una tarea pendiente por parte de la sociedad y de las instituciones españolas. La clave sobre la que se asienta la concepción de la conciliación como un problema surge de los denominados “roles sociales o de género”. Los roles de género son “las actividades, comportamientos y tareas o trabajo que cada cultura asigna a cada sexo y que varían según las diferentes sociedades a lo largo de la historia”, es decir, los roles detallan y representan que actividades o conductas son las esperadas en un entorno social determinado para cada género. Dentro de cada sociedad existen diversos roles que puede ir variando en función

⁸ Entrevista realizada por Juan Carlos Monedero a Irene Montero (Ministra de Igualdad) en el programa “*En la frontera*” el 24 de abril de 2020. [<https://www.publico.es/publico-tv/en-la-frontera/programa/861475/juan-carlos-monedero-irene-montero-regresa-en-la-frontera-24-de-abril-de-2020>].

de la situación social y personal en la que se encuentre cada persona. Lo normal es que una única persona ejerza varios roles simultáneamente y esto es lo que provoca complicación en diversos ámbitos de su vida, provocando problemas también en la conciliación de la vida laboral con la familiar. Todo esto se conoce como “conflicto de roles”⁹

Dentro de la conciliación entran en conflicto dos roles o esferas: la familia y el trabajo. La relación que puede darse entre ambos puede ser tanto positiva como negativa. Muchos autores como Thomas y Gánster consideran que el conflicto entre el trabajo y la familia debe plantearse como un conflicto de roles. Este conflicto consiste en una incompatibilidad entre las demandas laborales y las presiones familiares, de tal manera que en ocasiones las tareas relacionadas con el trabajo dificultan la realización de las responsabilidades familiares y también que las presiones que provienen del papel que desempeña el trabajador en la familia, son incompatibles con las presiones que proceden del desarrollo de su papel laboral.¹⁰

Si trasladamos la visión de este conflicto a la conciliación vemos que surge el siguiente problema: la mayoría de las personas dejan que los problemas que provienen del trabajo afecten a la esfera familiar, en cambio cuando tienen problemas relacionados con la vida familiar hacen todo lo posible para que esos problemas no interfieran en el desarrollo profesional. Estos dos roles de los que hablábamos anteriormente: el laboral y el familiar deberían ser compatibles por constituir para los ciudadanos dos derechos necesarios: el derecho al desarrollo profesional y el derecho al desarrollo personal y laboral. Sin embargo, vemos que en la realidad la mayoría de las personas prefieren optar por uno de los dos dando prioridad a su vida personal. Lo que en muchas ocasiones deriva en que dentro de una familia, uno de sus miembros renuncie a su trabajo para dedicarse al cuidado de hijos, mayores dependientes... para que el otro miembro pueda continuar en su trabajo. Esto tiene su origen en el enfoque tradicional que siempre se ha tenido en esta materia: una persona dispone de una cantidad limitada de energía y tiempo para los dos roles; el familiar y el profesional, de manera que una

⁹ ALFAYA GÓNGORA, MARÍA DEL MAR; BUENO PERNIAS, MARÍA JOSÉ Y NAVARRO PRADO, SILVIA. *Esterotipos y roles: mujeres en el cine*. I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Libro de actas: 5,6 y 7 de marzo de 2012. Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla, 2012, págs. 1146-1157.

¹⁰ RODRÍGUEZ PÉREZ VANESSA; DESCALS PALACI, FRANCISCO Y CANTISANO TOPA, GABRIELA. “Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales”. *Acción psicológica*, volumen 14, núm. 2/2017, págs. 193-120.

mayor exigencia de uno de ellos disminuye la capacidad para llevar a cabo el otro. Sin embargo desde un enfoque más evolutivo, podemos afirmar que estas dos esferas pueden ser compatibles, es decir, puedan complementarse y proporcionar beneficios a las personas que se involucren en ellas.¹¹

En conclusión, la multiplicidad de roles puede derivar en resultados positivos, como se ha podido comprobar en apartados anteriores, de tal forma que el buen desempeño de uno puede generar más energía y mejor estado de ánimo para realizar cualquier otro rol. Para poder dejar de percibir la conciliación como un problema dentro de nuestra sociedad, es necesario que todos los agentes involucrados en el tema pongan a disposición de las personas mecanismos que permitan desarrollar los distintos roles y no que el desempeño de uno llegue a significar la renuncia del resto.

2. EL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS Y MEDIDAS PARA PALIAR LA SITUACIÓN.

En virtud de lo establecido en el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, el 11 de marzo de 2020¹², la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Estas circunstancias extraordinarias constituyeron una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos. Para hacer frente a esa situación, grave y excepcional, fue indispensable proceder a la declaración del estado de alarma¹³ en todo el territorio nacional a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Se hace necesario resaltar que tras la aprobación y para el ejercicio de las funciones contenidas en el Real Decreto se estableció un mando único bajo la superior dirección del

¹¹ ANDRADE RODRÍGUEZ, LUIS GERARDO Y LANDERO HERNÁNDEZ, RENÉ. “Bases teóricas del conflicto trabajo-familia”. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, núm. 1/2015, págs. 185-198.

¹² BOE, núm. 67, de 14 de marzo de 2020.

¹³ El estado de alarma es una situación extraordinaria que declara el Consejo de Ministros cuando se produce una alteración grave de la normalidad por causa de catástrofe, calamidades, desgracias públicas, crisis sanitarias, paralización de los servicios públicos esenciales o desabastecimiento de productos de primera necesidad. Aparece regulado en el artículo 116.2 de la Constitución Española y está desarrollado en el art.4 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

Presidente del gobierno. Esta situación provocó que muchas de las competencias que tenían cedidas las comunidades autónomas se centralizaran en un solo mando a cargo del gobierno central. El estado de alarma sumergió a todo el país en un drástico confinamiento exceptuando aquellos trabajos y servicios esenciales como el abastecimiento de alimentos en los centros de alimentación.

En conexión con esta situación de confinamiento, los centros escolares cerraron, situación que provocó una crisis en el sistema de conciliación ya frágil antes de ese momento. La realización del trabajo a distancia de la mayoría de los trabajadores palió, de manera provisional, el cierre de los centros, permitiendo (no en todos los casos) conciliar el trabajo con la vida familiar y el cuidado de hijos y personas dependientes.

Debido a esto, la alerta sanitaria dio a conocer la cantidad de personas que, para poder trabajar, dependen de las escuelas y otros centros de atención para que sus integrantes reciban cuidados. Ello exige poner en perspectiva los esfuerzos que las familias trabajadoras deben hacer para poder cumplir con las obligaciones familiares y las del trabajo remunerado. Sin restar importancia a los lazos solidarios de ofrecimiento de apoyo a vecinos y vecinas, el coronavirus deja al descubierto las debilidades de las políticas públicas que desconocen que, para que exista un trabajo de pago en el mercado laboral, es necesario paralelamente otro reproductivo y de cuidados. También deja al descubierto otras vulnerabilidades asociadas al tipo de empleo. Entre los perjudicados se encuentran los autónomos, las personas sin papeles... En pocas palabras, “las circunstancias extraordinarias de la emergencia sanitaria desvelan el carácter urgente de la democratización de los cuidados en España, y el de reconocer el ejercicio de políticas de urgencia puede incrementar la indefensión de los colectivos más vulnerables. La cuarentena que se vivió dio la posibilidad de reducir contagios, pero también la obligación de visibilizar los sesgos androcéntricos de clase obrera sobre los que se construyen las políticas para el cuidado y el trabajo remunerado”¹⁴.

De todo lo señalado anteriormente se derivó la necesidad de adoptar medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la

¹⁴ BREGA BAYTELMAN, CARLA y GONZÁLEZ PÉREZ, MARIANA. *Coronavirus, conciliación y sesgo de género*. [dos de junio de 2020] [<http://agendapublica.elpais.com/coronavirus-conciliacion-y-sesgo-de-genero/>]. Pág. 1.

COVID-19, las cuales se reflejaron en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo¹⁵. En concreto, las medidas adoptadas en este real decreto-ley están orientadas a un triple objetivo. Primero: reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo: apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero: reforzar la lucha contra la enfermedad. En efecto, más allá de las medidas específicas de apoyo a los ciudadanos y familias afectadas por la presente situación excepcional, es preciso adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados.

Vinculado al concepto de conciliación de la vida familiar y laboral se desprenden las siguientes medidas para paliar la situación recogidas de forma muy sintetizada en una guía realizada por uno de los sindicatos más importantes de nuestro país, la UGT¹⁶ y que recoge lo siguiente¹⁷:

En primer lugar, esta guía indica que trabajadores pueden acogerse a las medidas adoptadas en el Real Decreto-Ley: serán las personas trabajadoras por cuenta ajena, respecto al cónyuge o pareja de hecho y familiares consanguinidad hasta el 2º grado, que se encuentren en una de estas dos circunstancias, relacionadas con el coronavirus y acrediten lo siguiente: por un lado, la necesidad de atender a otra/s persona/s que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesite/n cuidado personal directo: por otro lado, que la persona que ejercía las labores de cuidado y atención no pueda acudir debido a la alerta sanitaria; y finalmente, que se haya producido el cierre de los centros educativos o de otra naturaleza y la necesidad de cuidados o de atender a las personas que deban permanecer en casa.

En segundo lugar, explica que posibilidades tienen las personas que se encuentren en su ámbito de aplicación a la hora de conciliar que son, por un lado, solicitar una adaptación de la jornada de la persona trabajadora. En este caso, se presume que la

¹⁵ BOE, núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

¹⁶ SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES Guía para consultas sobre la aplicación de los derechos de conciliación durante la situación de crisis sanitaria COVID-19. [catorce de julio de dos mil veinte] [https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_consultas_conciliacion_covid19_2.pdf]. Págs. 1-11.

¹⁷ GALA DURAN, CAROLINA. “Las medidas adoptadas en materia de Seguridad Social y conciliación de la vida laboral y familiar con la crisis del Coronavirus COVID-19”. *La administración práctica*, núm. 5/2020, pags.49-62.

solicitud está justificada, es razonable y proporcionada en su contenido, teniendo en cuenta las necesidades concretas del cuidado. Esta adaptación comprende las siguientes medidas: cambio de turno, alteración del horario de trabajo, un horario flexible, una jornada partida o continuada, un cambio del centro de trabajo, un cambio de funciones, un cambio en la forma de prestar los servicios y el trabajo a distancia.

Por otro lado, solicitar una reducción de la jornada de la persona trabajadora. En este caso, hay que avisar con veinte cuatro horas de antelación y a su misma vez, desaparecen los porcentajes máximos y mínimos de reducción (se puede llegar a reducir en 100%) y el requisito de que los familiares no desempeñen actividad retribuida. En el caso de que el trabajador/a se encuentre disfrutando de algún permiso, bien sea de adaptación o de reducción de la jornada, podrá renunciar temporalmente a él y acomodarse a las circunstancias excepcionales, debiendo solicitar esa acomodación a las necesidades concretas del cuidado que deba prestar.¹⁸

En todo caso, el RD-Ley sugiere de forma preferente que se aumente el teletrabajo en la medida de que sea posible. Debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si es técnicamente posible. Además, para facilitar el ejercicio del teletrabajo, excepcionalmente se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, a través de una autoevaluación realizada de forma voluntaria por la persona que teletrabaja.

IV. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En cuanto a la normativa aplicable a la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, cabe destacar que España forma parte de la Unión Europea por lo que la normativa española va a estar altamente influenciada por las directivas, las recomendaciones y los reglamentos de esta institución. Además, la normativa española

¹⁸ BAUDOR BARRIOS, GUILLERMO LEANDRO. “Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria Covid-19: Plan MECUIDA”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6/2002, página 7.

se va a construir sobre los pilares establecidos por la Constitución Española, norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico¹⁹.

Como enfoque previo, debe señalarse que toda esta normativa ha ido evolucionando debido a un factor que se ha ido desarrollando a lo largo de los años: la incorporación de la mujer a la vida laboral. No se puede entender las normas dedicadas a esta materia sin entender antes dicho fenómeno, el cual ha influido de tal forma que la normativa se ha tenido que ir adaptando a tal evolución. Esta normativa trata de solventar dos cuestiones. En primer lugar, paliar la situación altamente predominante de que la mujer ejerza la mayor parte de los llamados “derechos de conciliación”. Estas normas pretenden buscar un equilibrio en el reparto de las responsabilidades y cargas familiares para permitir que los hombres y las mujeres puedan desarrollar su carrera laboral en igualdad de trato y de partida. La igualdad que pretenden no se llega a conseguir debido a que estas normas ofrecen alejarse de forma temporal del trabajo pero no una verdadera conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Y en segundo lugar, tratan de promover medidas que flexibilicen la actividad laboral para evitar el abandono laboral por causas de responsabilidad familiar. Estas normas tienen una perspectiva de formulación neutra, es decir, están dirigidas a promover medidas que favorezcan tanto a mujeres como a hombres²⁰

1. MARCO NORMATIVO COMUNITARIO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

La principal característica que rodea a la normativa europea sobre el tratamiento de la conciliación laboral y familiar es que está formada por normas de muy diversa naturaleza. Estas normas las podríamos dividir en dos grupos fundamentalmente. Por un lado, aquella normativa dirigida exclusivamente al trato de la materia desde una perspectiva de género, teniendo como centro de todo ello el principio de igualdad. Y por otro lado, aquella normativa que tiene una perspectiva neutral, estando dirigida genéricamente tanto a hombres como a mujeres.

¹⁹ Constitución Española (BOE, núm.311, de 29 de diciembre de 1978).

²⁰ PEREIRO CABEZA JAIME; FERNÁNDEZ DOCAMPO, BELÉN Y PASTOR BALLESTER, MARÍA AMPARO. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. 1º Edición. Tirant lo Blanch, 2011. Págs.17-77.

Dentro del primer grupo encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación²¹. Llevando esta directiva a la materia tratada, podemos observar tres mecanismos con una gran incidencia en el ámbito de la conciliación laboral y familiar: ²²

En primer lugar, tenemos una referencia a la maternidad en su artículo 2.2.c en el que se establece que constituye discriminación por razón de género la exclusión de una mujer embarazada o que este ejerciendo su permiso maternal;

En segundo lugar, existe una referencia en el artículo 15, que establece el derecho de la trabajadora a reintegrarse en el mismo o similar puesto de trabajo tras su retorno por maternidad y a beneficiarse de cualquier mejora a la que pudiera haber tenido derecho durante su ausencia por esta causa, configurándose así, el derecho de no lesividad de derechos laborales por el ejercicio de los derechos vinculados a la maternidad.

Y en último lugar, existe una referencia a la paternidad y a la adopción. Es la más novedosa y la que más reflexiones suscita desde el punto de vista de dar un nuevo enfoque al reparto de responsabilidades. Se encuentra regulado en el artículo 16, el cual contiene una doble dimensión; de un lado, contiene una protección para todos aquellos trabajadores que ejerciten su derecho al permiso por paternidad o por adopción, prohibiendo un despido que se suscite en esa causa; y de otro lado, establece para estos permisos las mismas garantías establecidas en el artículo 15 de la directiva relativo a la readmisión de la trabajadora tras su permiso por maternidad. Este artículo tiene una fuerte relevancia porque extiende una protección que venía siendo excluida de una situación típicamente femenina para darle una aplicación también a las situaciones masculinas.

Dentro del segundo grupo encontramos la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 2 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida

²¹ Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 204, de 26 de julio de 2006.

²² MERINO CALLE, IRENE. “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente comunitaria y nacional”. *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 36/2015, pág. 6.

familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores²³, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Esta directiva busca alinearse con la evolución social y jurídica que esta cuestión ha experimentado en los Estados Miembros. Con apoyo en la jurisprudencia del TJUE²⁴, la norma formula los derechos de conciliación desde una perspectiva más amplia, que engloba tareas de cuidado de hijos, mayores y dependientes. Y articula la protección a partir de dos hilos conductores: el fomento de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la articulación de fórmulas de trabajo flexible.²⁵

Por consiguiente es necesario resaltar las notas características de esta que se podría realizar en la siguiente síntesis²⁶:

- se produce un reconocimiento más amplio de las necesidades que se derivan de la conciliación, de esta forma, amplía el concepto de conciliación a la atención de mayores, enfermos o dependientes no reduciéndose el mismo a las tareas relacionadas con la enseñanza y crianza de los hijos. En este sentido, la directiva se refiere a los sujetos de conciliación como aquellos trabajadores que “dispensan cuidados o prestan 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” (Art. 3.1 d de la directiva). Además, entiende por familiar “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” (Artículo 3.2.2). Tras esta ampliación se articuló un nuevo permiso para cuidadores de cinco días laborales, con independencia del derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares que ya recogía la Directiva 2010/18/UE.
- Por otro lado, esta directiva hace una mención expresa a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

²³ Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 188, de 12 de junio de 2019, págs. 79 a 93.

²⁴ STJUE, de 30 de septiembre de 2010, C-104/09 (ROCA ÁLVAREZ), ECLI:EU:C:2010:561. STJUE, de 16 de julio de 2015, C-222/14 (MAÏTRELLIS), ECLI:EU:C:2015:473.

²⁵ LÓPEZ ÁLVAREZ, MARÍA JOSÉ. “Conciliación y corresponsabilidad en el ordenamiento jurídico comunitario”. *Revista galega de dereito social*, núm. 9/2019, págs. 155-188.

²⁶ PEREIRO CABEZA, JAIME; DOCAMPO FERNÁNDEZ, MARÍA BELÉN. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Primera edición. España: Tirant lo Blanch, 2011. Págs. 17- 111.

Esta mención trata de dar visibilidad a las atenciones específicas que necesitan los niños que sufren algún tipo de discapacidad, requiriendo por ello, unas medidas de conciliación particulares y distintas para conseguir conciliar su vida laboral con la vida personal.

- Trata también de dar visualización a otras situaciones especiales como son las familias monoparentales, los padres con discapacidad, padres adoptivos o con nacimientos múltiples o prematuros. Habría que decir que esta directiva hace una mención expresa a la Convención sobre los derechos del Niño y concretamente a su artículo 18 donde establece que los padres tienen responsabilidades comunes en lo que respecta a la crianza y al desarrollo del niño, poniendo de relieve lo necesario que es la corresponsabilidad y la necesaria intervención del padre en las tareas de cuidado de los hijos.

A su vez, la directiva plasma su construcción en un concepto clave²⁷: la flexibilidad aplicada a los permisos y fórmulas de trabajo, puesto que se ha demostrado que estas técnicas ayudan a reducir el efecto de que la responsabilidad recaiga de forma absoluta en la mujer. Esta flexibilidad permite a las mujeres no abandonar completamente su puesto de trabajo y ayuda a incentivar a los hombres a hacer uso de estas mediadas. Otro rasgo de la directiva es que pone de relieve cuál es su objetivo principal, y así queda reflejado en el preámbulo de la norma: acabar con la infraprestación femenina en el empleo y respaldar la trayectoria profesional de las mujeres a través de la mejora de las condiciones para conciliar la vida profesional y familiar. Esta concepción permite afirmar que se supera la posición que ha predominado durante años en el marco comunitario, la cual abordaba el problema de la conciliación sin tener en cuenta la dimensión de género que se escondía tras este problema.

Para concluir debemos resaltar que todas estas medidas que se han ido impulsando desde el ámbito normativo de la Unión Europea han contribuido de forma muy positiva para conseguir mejorar el estatuto de las mujeres en el ámbito laboral y familiar en cada uno de los estados miembros. Sin embargo, La Comisión Europea en

²⁷ FERNÁNDEZ PRIETO, MARTA. “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”. *Revista Derecho social y empresa*, núm. 12/2020, pág. 5.

unas declaraciones de 2010 reconoció que las diferencias entre hombres y mujeres seguían existiendo, y que la igualdad real y efectiva no se había alcanzado, fundamentalmente, por cuatro motivos²⁸: 1º) Las mujeres son mayoritarias en los sectores laborales peor retribuidos. 2) Se encuentran infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. 3) La maternidad sigue afectando negativamente a las tasas de empleo femenino. 4) Las mujeres continúan trabajando más horas en el hogar que los hombres. La Comisión advertía que, al objeto de lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, era preciso utilizar el potencial y los talentos de este sector de la población de manera más extensa y eficaz.

Con el objetivo de alcanzar esa igualdad real entre hombres y mujeres, la Comisión asumió el compromiso de estudiar las desigualdades notorias en los permisos por motivos familiares y las posibles medidas a adoptar para poder reducirlos. Sin perjuicio de ello, la realidad muestra que en el año 2020, en el que nos encontramos, las políticas y medidas en materia de conciliación son prácticamente inexistentes y poco eficaces. En los tiempos que corren, las instituciones europeas han dejado ver que este tema ha dejado de ser para ellos una prioridad normativa. En este sentido, la Comisión Europea, en su «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019»²⁹, pese a reconocer que *«si no se adoptan nuevas medidas, es probable que las mujeres sigan sufriendo una desventaja económica derivada de la maternidad durante su vida profesional y en el momento de la jubilación, debido sobre todo a una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado de los hijos y domésticas»*, sólo prevé, para revertir esta situación, acciones imprecisas y genéricas, como la modernización del marco jurídico de la Unión Europea en materia de permisos, o el

²⁸ Comunicación de la comisión al Parlamento Europea, al Consejo, al Comité Económico y Social Europea y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

²⁹ La dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea, que asume las políticas de igualdad de género, publicó en diciembre de 2015 este documento en el que establece las acciones prioritarias que deben adoptarse para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para la consecución de este objetivo, el trabajo detalla más de 30 acciones claves y se plantea la utilización de una combinación de instrumentos, entre ellos la integración de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades de la UE; el cumplimiento de la legislación sobre igualdad de trato; la ejecución de programas de financiación de la UE para 2014-2020; la mejora continua del proceso de recogida de datos con el apoyo de Eurostat, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Eurofound, el Consejo de Europa y la Agencia de Derechos Fundamentales; los intercambios de buenas prácticas y aprendizaje entre Estados miembros y cooperación con todos los implicados; y la revisión anual de las acciones clave desarrolladas, como paso previo para la preparación de informes anuales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, a fin de evaluar la necesidad de adoptar medidas adicionales.

establecimiento de un marco estratégico que respalde un uso más equitativo del trabajo flexible y de los permisos.³⁰

Desde mi punto de vista, en el marco comunitario quedan muchas cosas por definir acerca de la conciliación. La Unión Europea está formada por muchos países de muy diversas culturas y estructuras sociales lo que hace muy difícil poder llegar a una política clara y común para todos que sea eficaz. En la actualidad, la conciliación sigue estando en el punto de mira del Parlamento Europeo ya que el artículo 153.1.i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

2. MARCO NORMATIVO NACIONAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

Al analizar la normativa interna, debemos partir de la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico: la Constitución Española de 1978. Nuestra constitución reconoce en el artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión o cualquier otra condición. Este artículo a supuesto que en nuestro ordenamiento jurídico se eliminen todas aquellas normas que ignorasen los derechos de la mujer con base en la atribución social de los distintos roles a la población femenina frente a la masculina. Además, este artículo ha repercutido en las diversas normas existentes equiparando los deberes de hombres y mujeres en las tareas de cuidado permitiendo avanzar hacia la tan deseada corresponsabilidad parental. La igualdad de trato que se refleja en este precepto prohíbe toda discriminación que tenga como base la condición de ser mujer o por los distintos roles que socialmente se atribuyen a cada grupo de la sociedad y sobre todo los que se establecen en perjuicio de la población femenina. Como complementación al artículo 14, nos encontramos con el artículo 9.2 de la carta magna que establece que corresponde

³⁰ LÓPEZ ANIORTE, MARÍA CARMEN. “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 214/2018, págs. 93-135.

a los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.³¹

La Constitución Española supuso un gran avance en los derechos y libertades de las mujeres. No obstante, en nuestro país aún sigue existiendo un gran nivel de desigualdad que pone en tela de juicio los valores que inspiran el orden democrático y más en concreto nuestra constitución. La realidad pone de manifiesto que son las mujeres las que de forma habitual soportan la carga de su jornada laboral con la del trabajo doméstico no remunerado. Esta realidad nos muestra dos reflexiones: por un lado, la necesidad de acabar con las diferencias entre mujeres y hombres a través de medidas que, comenzando con los desequilibrios que definen las distintas relaciones de género, se encaminen a eliminar la discriminación teniendo por finalidad permitir y garantizar el derecho fundamental a la igualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, se suscita una obligación de revisar la Norma Suprema de nuestro ordenamiento para incorporar una perspectiva de género en toda su redacción y también a incorporar las reivindicaciones de las mujeres como ciudadanas pero también como trabajadoras. Todo ello hace, que el espíritu y el principio que se extrae del artículo 14 deba establecerse como objetivo principal del Estado Social y Democrático de Derecho que es España.³²

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española, dentro de nuestro ordenamiento jurídico destacan dos leyes destinadas al desarrollo legislativo de lo establecido en los preceptos de la constitución: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral³³; y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres³⁴. Además también es importante la aprobación del 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 ocupación³⁵. Todas ellas se explicaran con más detalle en los siguientes apartados.

³¹ ZOCO ZABALA, CRISTINA. “Igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de Constitución Española”. *Revista de derecho político*, núm. 100/2017, págs. 211-256.

³² RUÍZ GIL, JUANA MARÍA. “Repensando la Constitución: una mirada al deber de trabajar y al derecho al trabajo”. *Revista de derecho político*, núm. 104/2019, págs. 59-85.

³³ BOE, núm.266, de 6 de noviembre de 1999.

³⁴ BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

³⁵ BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

2.1. LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Esta ley introduce en el panorama laboral español cambios legislativos que ayudan a favorecer la conciliación al mismo tiempo que sigue manteniendo los principios básicos relativos a las condiciones de trabajo, las posibilidades de acceso al empleo...etc. Al mismo tiempo, pretendió fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Esta ley fue desarrollada por el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre³⁶, el cual se encargó de atender a las necesidades expuestas en la mencionada ley regulando, entre otras cuestiones, las prestaciones relativas a la maternidad y riesgo durante el embarazo.³⁷

El principal objetivo de esta ley es configurar un sistema que implante un nuevo modelo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres para poder llegar a un reparto equitativo de las responsabilidades en la vida profesional y en la vida familiar. En relación a esto, se implementen una serie de medidas en torno a tres direcciones: permisos con carácter retribuido, reducción de jornadas de trabajo y descansos y/o excedencias por cuidados de familiares³⁸

Las medidas más destacadas e importantes de esta ley se pueden clasificar de la siguiente manera³⁹:

En primer lugar, modificaciones que afectan al momento anterior a la contratación. Esta medida hace referencia a la previsión de que el Gobierno dentro de sus competencias y mediante acuerdos con los agentes sociales lleve a cabo campañas de sensibilización pública para conseguir concienciar a la sociedad de que los hombres deban asumir su papel en equidad con las mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares. Además, estas campañas deben permanecer durante toda la relación laboral

³⁶ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. BOE, núm. 276, de 17 de noviembre de 2001.

³⁷ LEÓN LLORENTE, CONSUELO. “Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España”. *Feminismo/s*, núm. 27/2016, págs. 243-261.

³⁸ ARMIJO GARRIDO, LORENA. “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género”. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, núm. 4/2018, págs. 1 - 29.

³⁹ ITALIANI, MARÍA INÉS. “La ley 39/1999, de 5 de noviembre, un paso a favor de la protección de los trabajadores con responsabilidades frente a la voluntad extintiva del empresario”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5/2003, págs.1273-1288.

no solo de forma previa a la contratación, de tal forma que su objetivo principal sea fomentar el acceso y la contratación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres.

En segundo lugar, modificación que incide durante la existencia de la relación laboral. Estas medidas pretenden identificar de forma clara cuales son los derechos de conciliación con los que cuentan los/as trabajadores/as durante la vigencia de su relación laboral. Los derechos laborales con los que cuentan los trabajadores con responsabilidades familiares con los siguientes:

- Permisos retribuidos por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Reducción de jornada de trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses; por cuidado de algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida y se encuentre bajo su guarda legal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo debido a su edad, accidente o enfermedad y no desempeñe actividad retribuida.
- Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo por riesgo para la seguridad y/o salud del feto, o de las trabajadoras embarazadas o que se encuentren en período de lactancia.
- Cambio de puesto de trabajo o de función de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, cuando la adaptación citada fuera imposible o no se disminuyera la influencia negativa sobre ella o el feto. El cambio ha de ser preferiblemente a un puesto o función compatible con la desempeñada anteriormente, teniendo en cuenta que en caso que no fuera posible su ubicación en uno de igual jerarquía, deberán conservarse de todos modos el conjunto de retribuciones correspondientes al puesto de origen.
- Derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse de la empresa con mantenimiento de la remuneración, para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación para el parto, previo aviso al empleador

y justificación «a priori» o «a posteriori» de la necesidad de efectuarlos dentro del horario de trabajo.

- Suspensión del contrato de trabajo. Por un lado, de trabajadores –mujeres u hombres si ambos trabajan–, por parto y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta seis años o de menores mayores de esa edad, tratándose de discapacitados o minusválidos o con especiales dificultades de inserción social y familiar por provenir del extranjero o por especiales circunstancias y experiencias personales y por otro lado, de trabajadoras por riesgo durante el embarazo, supuesto que se verificará si ha resultado imposible o inútil la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, o el cambio de puesto o función.
- Excedencias de hombres y mujeres trabajadores. La cuales tendrán una duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo natural, adoptivo o bajo el régimen de acogimiento preadoptivo o permanente, y de duración no superior a un año para afrontar el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Y en tercer y último lugar, modificaciones que repercuten a la fase extintiva de la relación laboral. Estas medidas son destinadas a la calificación de determinados despidos como improcedentes. Es decir, enumera una serie de situaciones que la ley va a considerar como protegidas frente a la voluntad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad empresarial. Son numerosas las situaciones, a modo de ejemplo, se va a considerar como despido improcedente el realizado durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, por riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años, o que notificado de tal manera que el plazo de preaviso culmine en dicho periodo.

Para concluir, es necesario recordar que este año la ley cumplió 20 años de vigencia de esta ley. En estos años, nuestro país ha conseguido avanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres y en materia de conciliación, sin embargo quedan por delante muchos retos por conseguir. Es necesario un mayor avance en esta materia, puesto que es fundamental para el bienestar de la ciudadanía. Por ello es necesario, una

mayor implicación de los poderes públicos elaborando normas y políticas que consigan una corresponsabilidad real entre hombres y mujeres, y teniendo como referente que no se repitan los errores del pasado.⁴⁰

2.2. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la LO). El principio recogido en esta ley se debe trasladar al ámbito laboral, el cual pasaría a significar que se debe reconocer el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y también, el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los/as trabajadores/as de forma que puedan asumir las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación que se base en el ejercicio de los mismos.⁴¹

Este principio guarda una relación muy estrecha con las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, de ahí que la Ley preste una especial atención a las mismas. Los objetivos que persiguen por un lado el principio de igualdad de trato y por otro lado, las políticas de conciliación no coinciden, sin embargo, los llamados derechos de conciliación (artículo 44) suponen de forma indirecta que su ejercicio ayuda a conseguir el principio de igualdad, esto es lo que justifica que estos derechos se traten en una norma que persigue la igualdad real de mujeres y hombres. Por su parte, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral tienen como objetivo principal proteger dos bienes jurídicos distintos: la familia, y la no discriminación a la mujer, que requiere una protección especial en virtud de sus características biológicas y al rol social que la historia le ha ido asignando. La LO “intenta aglutinar las distintas figuras jurídicas que permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus

⁴⁰ URIS, JOSÉ MARÍA. “Vigésimo aniversario de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar”. *¡Qual: revista de género e igualdad*, núm. 3/2020, págs. 46-61

⁴¹ RICO LETOSA, SARA. “Seguridad social y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: novedades aportadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Revista de Gestión Pública y Privada*, núm. 13/2008, págs.187-214.

intereses familiares en el término de <derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral>”. Estos derechos deben fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las cargas familiares y que su ejercicio no suponga ningún tipo de discriminación para los trabajadores y trabajadoras. Debemos tener en cuenta, que esta Ley habla de <derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral> sin hacer una enumeración concreta de los mismos, si no que parte de la base de que estos ya existen y ya son conocidos por todos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que no existe ninguna norma jurídica que determine cuáles son, por lo tanto, debemos entender que dichos derechos son, como ya hemos dicho, aquellas figuras jurídicas, que contempladas en una pluralidad de normas, permiten a los trabajadores y trabajadoras conciliar el trabajo con la atención a sus intereses familiares.⁴²

El objetivo de esta ley es asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a través de la articulación de una serie de medidas preventivas y otras acciones positivas que, de forma transversal, han de regir la actuación tanto de los poderes públicos como de particulares. Las acciones positivas han sido definidas por La Comisión de los Derechos Civiles de los Estados Unidos⁴³ como <como cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria adoptada para corregir o compensar una discriminación presente o pasada o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro>. Conforme a dicho principio, la ley se hace receptora de las previsiones establecidas en las directivas comunitarias, así como de la abundante doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que se ha generado en torno a esta delicada cuestión. En concreto, son destacables los pronunciamientos del Alto Tribunal Comunitario, tales como la consideración discriminatoria de la limitación a promoción profesional de las trabajadoras con permiso materno (Sentencia Thibaut, de 30 de abril de 1998⁴⁴); o que se computen derivadas de trastornos derivados del embarazo a efectos de despido (Sentencia Brown, de 30 de junio de 1998⁴⁵).⁴⁶

⁴² AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. especial/2007, pág. 69.

⁴³ Es una agencia gubernamental independiente responsable de investigar quejas de fraude en asuntos que priven a un ciudadano de sus derechos por razones de raza, religión, sexo o por su país de origen.

⁴⁴ STJUE, de 30 de abril de 1998, C-136/95 (THIBAUT), ECLI:EU:C:2014:128.

⁴⁵ STJUE, de 30 de junio de 1998, C-395/96 (BROWN), ECLI:EU:C:1998:331.

En términos generales, la LO establece un conjunto de medidas, acciones y derechos destinados a la protección de la igualdad entre mujeres y hombres y a fomentar la eliminación de las discriminaciones de la mujer en los diversos ámbitos de la sociedad: político, laboral, social... Por lo tanto, se podría resaltar que esta ley incide en la actuación de los poderes públicos ante situaciones discriminatorias, y trata de conseguir la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo una serie de medidas que veremos a continuación.⁴⁷

Entre las medidas más destacadas podemos encontrar las siguientes⁴⁸:

- Uno de los principales derechos reconocido en la LO 3/2007 se encuentra plasmado en el nuevo artículo 34.8 ET⁴⁹, según el cual «el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella». De esta forma, se crea un auténtico derecho a poder adaptar la jornada laboral, pasando a ser el trabajador el que distribuya su jornada con la finalidad que pueda ocuparse de su vida familiar y personal.
- Esta ley contempla una demanda impuesta por el Derecho comunitario, y más en concreto por el Tribunal de Justicia Europeo. Esta demanda impone que el periodo vacacional y la maternidad son dos derechos autónomos e independientes, lo cual significa que en caso de que el periodo de vacaciones coincida con el permiso de maternidad (con sus adaptaciones y modificaciones) en ningún caso este se verá minorado en su duración por estas circunstancias. Esta medida pretende fomentar la conciliación de la

⁴⁶ SALA FRANCO, TOMAS. *Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Primera edición. Madrid: La Ley, 2008. Págs. 29-117.

⁴⁷ ALONSO GARCÍA, NIEVES. “La participación política de las mujeres: La ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, como punto de partida para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito político”. *Revista universidad de León*, núm. 10/2015, págs. 1-19.

⁴⁸ CASTELLANO BURGUILLO, EMILIA. “Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 91/2007, págs. 205-232.

⁴⁹ Estatuto de los Trabajadores que se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

vida profesional y familiar de la mujer, pues son ellas las que se ausentan un menor periodo de tiempo del trabajo.

- Suspensión por riesgo durante la lactancia. Es una de las medidas más novedosas que introduce esta ley para conseguir la conciliación de la vida familiar y profesional y consiste en la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia del menor de nueve meses. A partir de este momento, la lactancia pasa a considerarse como una cuestión de salud laboral.
- Y la última medida, y más importante acoge el denominado “permiso por paternidad”. Este permiso consiste en una suspensión del contrato de trabajo para los trabajadores por un periodo de 13 días ininterrumpidos que se sumaran a los dos días de permisos retribuidos en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. La principal novedad que introduce esta ley en atención al permiso por paternidad es que se plantea como un derecho autónomo e independiente del permiso por maternidad. Con esta medida se pretende fomentar el reparto real e igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres que en atención a la regulación existente anterior harían que fuera la mujer la que siguiera utilizando todos los permisos de nuestro ordenamiento jurídico.

Así, por ejemplo, una mujer que buscaba trabajo se presentó a una convocatoria de un proceso selectivo por parte del Instituto Nacional de Estadística para la cobertura por interinidad de una plaza de personal laboral. Quedó en primer lugar en la oposición y concurso, y cuando el INE se lo comunica en el mes de agosto, ella responde diciendo que no podía incorporarse al trabajo por haber dado a luz en el mes de julio. No obstante, manifestó fehacientemente que no renunciaba a la plaza y solicitaba la reserva del puesto, sin que se adjudicase a la siguiente candidata. La respuesta del INE, sin ofrecer alternativa alguna, fue la de que no se podía esperar a cubrir el puesto por la urgencia del proceso y formalizó un contrato con la siguiente aspirante, la que había quedado en segundo lugar. Ante estas circunstancias, la mujer recurrió y el 30 de septiembre de 2019, el Tribunal Constitucional en la Sentencia 108/2019⁵⁰ declaró que

⁵⁰ STC (Sala Segunda), núm. 108/2019 (recurso núm. 2925/2018), de 30 de septiembre de 2019. ECLI:ES: TC:2019:108.

se cometió una flagrante discriminación por razón de sexo. En suma, la actuación del INE colocó a la mujer opositora en una clara posición de desventaja por su reciente maternidad, aspecto que está íntimamente vinculado a su condición de mujer, trabajadora y madre. Entre sus fundamentos jurídicos encontramos que los magistrados hacen referencia al principio de igualdad de trato y de no discriminación por razón de sexo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley establece en su artículo 8, que la discriminación por embarazo o maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo.

2.3 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.

Según lo establecido en la Exposición de motivos del presente Real Decreto Ley, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, no obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado, integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española. Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales.

El referido texto legal vino a modificar, entre otras y con mayor impacto, La Ley Orgánica 3/2007, en el sentido de extender la obligación de implantar un Plan de Igualdad en aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores. Del mismo modo, vino también a modificar varios artículos del Estatuto de los Trabajadores, con la intención de garantizar la equidad salarial y, en general, mejorar la normativa vigente hasta la fecha en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. En este contexto, no puede negarse la estimable intención del legislador al pretender reforzar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, materia esta que demandaba su revisión y actualización. Así, entre las medidas legales implementadas en virtud del Real Decreto - ley 6 / 2019, cabe subrayar la posibilidad de que la persona trabajadora que pretende conciliar solicite la adaptación de su jornada sin reducción de la misma, incluso recurriendo al teletrabajo. Si bien es cierto que dicha opción aparecía regulada en la anterior redacción del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la entrada en vigor del Real Decreto vino a implementar de manera subsidiaria un procedimiento de treinta días de duración máxima que garantizase la efectiva negociación entre la empresa y el trabajador. Transcurrido dicho plazo se pactó que, de no existir acuerdo entre las partes, las discrepancias se resolverían a través del procedimiento previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En cuanto al resto de medidas modificadas en la norma se encuentran los permisos por maternidad y paternidad, la suspensión del contrato de trabajo por lactancia....Estas medidas serán abordadas de forma más exhaustiva en el siguiente apartado de este trabajo.⁵¹

Desde un punto de vista jurídico cabe señalar que el instrumento jurídico utilizado para abordar un tema tan importante no ha sido el más adecuado. La conciliación familiar y laboral es un problema que requiere realizar un esfuerzo extraordinario en la argumentaría y debería haber tenido un importante consenso político. Esta herramienta jurídica es justificada en la Sentencia⁵² 12/2015, de 5 de febrero por el Tribunal Constitucional como la necesidad justificadora de los Decretos-Leyes no se puede entender como una necesidad absoluta que suponga un peligro grave para el sistema constitucional o para el orden público entendido como normal ejercicio

⁵¹ GUTIEZ SAINZ-PARDO, Alejandra. “¿Garantiza la igualdad de trato y oportunidades el Real Decreto-ley 6/2019 sobre conciliación familiar y laboral?”. *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 955/2019. Pág. 1.

⁵² STC (Pleno), núm. 12/2015, (recurso núm. 3931/2013), de 5 de febrero de 2015. ECLI:ES:TC:2015:12

de los derechos fundamentales y libertades públicas y normal funcionamiento de los servicios públicos, sino que hay que entenderlo con mayor amplitud como necesidad relativa respecto de situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que, por razones difíciles de prever, requieren una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes». A pesar de que el problema conciliación familiar y laboral necesita de actuaciones contundentes y urgentes para su solución no es la vía más oportuna que podía haber utilizado el ejecutivo ya que puede considerarse que este decreto supera las limitaciones materiales establecidas en el artículo 86 de la Constitución Española siendo un tanto difícil la justificación constitucional de la norma. Además, la doctrina jurídica apunta que las medidas incorporadas en este real decreto ley pueden conseguir el efecto contrario al deseado desde el gobierno. Por estas razones, es una norma bastante controvertida, y que tras un año de su aprobación sigue estando presente en el debate tanto jurídico como político.⁵³

V. INSTRUMENTOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL.

Cuando se habla de derechos de conciliación es imprescindible mencionar la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007⁵⁴, de 15 de enero, que asienta estos derechos sobre tres pilares básicos (1) los dota de dimensión constitucional, (2) los define como todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), (3) los concibe con una finalidad hermenéutica de modo que el principio pro conciliación habrá de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

⁵³ BLASCO JOVER, CAROLINA. “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*, núm. 7/2019, págs. 46-73.

⁵⁴ STC (Sala Primera), núm. 3/2007 (recurso núm. 6715/2003), de 15 de enero de 2007. ECLI:ES:TC:2007:3

Para ser más específicos cabe extenderse de manera particular en cada uno de los mecanismos que operan en nuestro ordenamiento jurídico para permitir que los/as trabajadores/as puedan ejercer sus derechos de conciliación.

En primer lugar debemos hablar de la **flexibilidad horaria**. Antes de examinar esta cuestión debemos señalar que en nuestro marco heterónimo dota a los empleadores de variados mecanismos de flexibilidad en relación a tiempo de trabajo. Sin embargo guarda un clamoroso silencio cuando quien pretende una adaptación de su tiempo de trabajo es la persona asalariada. La única excepción a esta conclusión son los variados derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Dicho lo anterior cabe hacer mención a que tras la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 34 ET contiene un apartado octavo reconociendo el único supuesto de lo que antes se caracterizada como flexibilidad “inversa” o “bidireccional” de nuestro marco legal, por tanto, el derecho de la persona asalariada a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. Una genérica previsión a la que se adicione un nuevo apartado en la ley 3/2012, en el sentido de aclarar que con dicha finalidad “se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”⁵⁵.

Lo que se desprende de dicho marco legal es ese mecanismo de flexibilidad inversa que requiere para su ejercicio un desarrollo en convenio o pacto de empresa o, en su caso, un acuerdo específico entre las partes. Pues bien, la experiencia práctica pone en evidencia que son muy escasas las normas colectivas que la desarrollan con contenidos⁵⁶.

⁵⁵ FALGUERO BARO, MIGUEL ÁNGEL. *Jornada y horario: flexibilidad contractual del empresario*. Primera edición. Valladolid: Thomson Reuters (LEX NOVA), 2016. Págs. 259-264.

⁵⁶ Por poner un ejemplo, solo siete convenios (un cinco por ciento del total) de los convenios sectoriales estatales contemplan medidas de desarrollo del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

En resumen, el Estatuto de los Trabajadores contiene un propósito, no falto de carácter vinculante, y plenamente realizable con los medios tecnológicos actuales, pero la norma legal no dice ni quién promoverá, ni cuándo, ni cómo esa organización empresarial del tiempo de trabajo compatible con los derechos de los trabajadores y, al tiempo, con la productividad empresarial. Al legislador le corresponde una inaplazable tarea de racionalización de los horarios de trabajo, que también debe acometer la negociación colectiva, haciendo la síntesis de los intereses de los trabajadores y de los empresarios.⁵⁷

Volviendo al tema que nos ocupa, la flexibilidad en el horario es una de las herramientas que pueden usar los trabajadores para ejercer su derecho a la conciliación. Sin embargo, su aplicación queda supeditada de forma indirecta a la decisión que tomen los tribunales. De modo que, el derecho de adaptación- queda sujeto, caso de no existir acuerdo convencional, colectivo o individual, - a su exigibilidad en sede judicial, que deberá ponderar los bienes e intereses confrontados, bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad, sin desatender –por ello- a la “dimensión constitucional” que también tiene este derecho.⁵⁸

Con el fin de hacer efectivos los derechos a la conciliación de la vida familiar y laboral cabe destacar la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional⁵⁹ que reconoce como discriminatoria la denegación por parte de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León del horario de noche a uno de sus trabajadores. Uno de los motivos que más destaca en la sentencia por parte del demandante es que esa denegación implica que su mujer se vea obligada a reducir su jornada laboral para cuidar de los hijos en común. En atención a este motivo, el tribunal afirma que “la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso

⁵⁷ CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA. “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”. *Revista jurídica de la Universidad de león*, núm. 4/2017, págs. 3-24.

⁵⁸ MARAGAL AGUSTI, JOAN. “El derecho de adaptación de jornada ex art.34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2029. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”. *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm.199/2019, págs. 1-86

⁵⁹ STC (Sala Segunda), núm. 26/2011 (recurso núm. 9145/2009), de 14 de marzo de 2011. ECLI:ES:TC:2011:26

al trabajo y su promoción dentro del mismo”. En definitiva, esta resolución refleja el derecho del trabajador a adaptar y flexibilizar su horario laboral para poder conciliar con sus obligaciones familiares, y además refleja el objetivo de los instrumentos de conciliación: lograr la igualdad entre hombre y mujeres en las tareas domésticas.

En segundo lugar debemos referirnos a la **suspensión del contrato de trabajo**. La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador. Las causas que dan lugar a la suspensión de la obligación de prestar servicios aparecen reguladas en los artículos 48 y 36 del Estatuto de los Trabajadores. Entre ellas se encuentra la suspensión por ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador, fuerza mayor temporal... En relación a nuestro derecho, debemos destacar una causa de suspensión del contrato de trabajo con incidencia directa en el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se trata de las denominadas *excedencias* reguladas en el artículo 46 del ET. Las excedencias son situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador. Las clases de excedencia que existen son las siguientes:

- la excedencia forzosa, su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como trabajo a efectos de computo de antigüedad;
- la excedencia voluntaria, se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa y no se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante,
- por último y más importante, la excedencia por cuidado de hijo o familiares, los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría.⁶⁰

⁶⁰ CALVO MEIJIDE, ALBERTO; MARTIN JIMÉNEZ, ROCÍO Y LÓPEZ DÍAZ, ELVIRA. *Novación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*. Primera edición. Tratados y Manuales (Economía y Empresa). Derecho de empresa. Editorial Civitas, SA, 2020. Págs. 100 y ss.

Para comprender la importancia de las excedencias por cuidado de hijo encontramos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 29 de julio de 2005⁶¹ que estima el recurso interpuesto por la trabajadora actora y declara la nulidad de su despido. La empresa pretendía aplicar a las excedencias por cuidado de hijo, el régimen aplicable a las excedencias voluntarias, cuyo reingreso sí que está condicionado a la existencia de puesto vacante, puesto que el trabajador en tal caso conserva únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes que existieran en aquél momento o que pudieran producirse a partir de entonces. La empresa indica en su comunicación que no existe vacante en el momento de la solicitud de reingreso y que le avisará cuando exista, pero con ello viola la obligación de reservar un puesto del mismo grupo profesional a la trabajadora que ha estado en excedencia por cuidado de un hijo, en el caso de que, como el presente, haya estado más de un año en excedencia y hasta el máximo de tres. Por ello la actitud de la empresa de no admitir a la trabajadora al trabajo constituye un despido, por incumplimiento de la obligación legal de reintegrarla en un puesto del grupo profesional correspondiente sin consideración alguna a si existe o no puesto vacante, pues este puesto ha de existir por imperio de la ley, que obliga a su reserva. Esta sentencia pone de relieve la trascendencia que tiene las excedencias como medida de conciliación familiar, cuya concesión implica una reserva de puesto de trabajo, protegiendo así el derecho de los trabajadores a compatibilizar su vida laboral con la vida personal.

En tercer lugar debemos explorar los denominados **permisos laborales**. Según la Real Academia Española, el permiso es un periodo durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones. Cuando hablamos de permisos laborales nos tenemos que referir a dos tipos: los permisos retribuidos y los no retribuidos. En el tema que nos ocupa tiene mayor transcendía los permisos retribuidos. En el Estatuto de los trabajadores aparecen regulados en el artículo 37, de los recogidos en dicho artículo veremos los que tienen una incidencia directa con el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

⁶¹ STSJ de las Islas Canarias (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 888/2005 (recurso núm. 323/2005), de 29 de julio de 2005.

Por un lado, nos encontramos con *el permiso por nacimiento de la madre biológica*, comúnmente denominado permiso por maternidad. Considerando que el objetivo es la consecución de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género en el empleo, se analiza la intervención del legislador para ir abandonando la tendencia históricamente aceptada de atribuir la titularidad de los derechos de conciliación a las mujeres, apostando decididamente por la ruptura de la asignación de roles, en aras a fomentar la integración de la mujer en el mundo laboral y la asunción de responsabilidades por el hombre en el ámbito de la reproducción. En nuestro ordenamiento jurídico la maternidad viene recogida en el artículo 48.4 del ET estableciendo que, el parto de la trabajadora da derecho a la suspensión de su contrato por 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más por hijo a partir del segundo. La misma ampliación tiene lugar en caso de hijo discapacitado. La trabajadora madre está facultada para distribuir ese tiempo de descanso, siempre que ella disfrute de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto⁶².

Por último debemos explicar que con fecha del 7 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Desde ese mismo día las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad ya no existen como tales para hechos causantes que se hayan producido o constituidos desde el 8 de marzo de 2019, fecha de entrada en vigor de la misma. Para ello se han modificado diversos artículos del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 8/2019, de 30 de octubre, por el que establece la Ley General de la Seguridad Social. Lo primero que habría que decir es que la nueva prestación pasa a denominarse *Nacimiento y Cuidado del menor de 12 meses*. Y en segundo lugar, que incluye *el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de 12 meses*. Es decir, que no solo ampara el parto, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento, sino en general el cuidado del menor de 12 meses.⁶³

⁶² PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL. “La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, volumen 47/2014. Págs. 163-188.

⁶³MARTÍNEZ BOTELLO, PABLO. “De las prestaciones por maternidad/paternidad a la de nacimiento y cuidado del menor de 12 meses”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1/2020, pág. 7.

La primera concepción de este permiso de maternidad ha supuesto un reto para poder lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Esta concepción, suponía que la madre disponía de un permiso para el cuidado de hijos muy superior al que tenía reconocido el otro progenitor (dieciséis semanas el primero y cuatro semanas el segundo). Esto tenía diversos efectos negativos. Por un lado, es duración desigual contribuía a desincentivar la contratación de las mujeres que seguían apareciendo ante el tejido empresarial como un empleado que acumularía suspensiones de contrato, reducciones de jornada y que generaría mayores costes salariales. Y por otro lado, el reparto de roles tradicionales conduce a que sea la mujer quien disfrute del permiso integro, siendo excepcionales los supuestos de cesión del periodo de disfrute no obligatorio al otro progenitor. Detrás de estas diferencias subyace una desigual visión de ambas prestaciones y una diferente concepción del papel de los progenitores en el cuidado de los hijos, en la que resulta evidente el peso de los progenitores en el cuidado de los hijos, en la que resulta evidente el peso que se le asigna a la madre como cuidadora principal.⁶⁴

Dicho lo anterior, para poder solventar la desigualdad que generaba estas diferencias en los permisos por cuidado de hijo y poder alcanzar una corresponsabilidad real, el permiso por cuidado y nacimiento de hijo para el progenitor distinto de la madre ha ido evolucionando de la siguiente manera:

En primer lugar, la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la promoción de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, pasaron indefectiblemente por la articulación de una serie de fórmulas que lejos de perpetuar los roles por razón de género, o de sobreproteger a la mujer trabajadora propiciando el tan manido «efecto boomerang», ayudando a la corresponsabilidad en el reparto de las cargas familiares y en consecuencia en el propio riesgo del perjuicio profesional que entraña su asunción. A este fin responde, entre otras medidas, el permiso por paternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce en el ordenamiento jurídico español *el permiso por paternidad* como causa de suspensión del contrato de trabajo con la incorporación al Estatuto de los

⁶⁴ SELMA PENALVA, ALEJANDRA. *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*. Primera edición. Madrid: Dykinson, 2019. Pág. 200 y ss.

Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo del art. 48 bis, en el que se contempla como un derecho originario, de titularidad individual, no condicionado al desarrollo de la actividad profesional o asalariada de la madre, o a su derecho a percibir la prestación por maternidad, y se configura como un derecho mínimo de carácter necesario, ampliable mediante la negociación colectiva. Por tanto esta ley contemplaba un permiso de 13 días, ampliable en caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Hasta ese momento, lo único que se lo único que se reconocía era el disfrute por parte del padre de dos días en el caso de nacimiento de hijo y de cuatro días si era necesario el desplazamiento, día que ahora se sumaban a los 13 contemplados en la norma⁶⁵.

En la disposición transitoria de la Ley Orgánica 3/2007 se establecía lo siguiente: “El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.” Lo cual no se alcanzó hasta el año 2017. Es a partir del 1 de enero de 2017 cuando el permiso de paternidad comienza a tener una duración de 4 semanas interrumpidas que se ampliaban en dos días en caso de nacimiento múltiple a partir del segundo hijo.

En último término, tras la aprobación 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 se contempla para el progenitor distinto a la madre biológica una suspensión del contrato de *16 semanas*, que se aplicarán de manera gradual. *En el año 2019 (entrará en vigor el día 1 de abril de 2019) hasta 8 semanas*, 2 de las cuales deberán disfrutarse inmediatamente después del parto de forma ininterrumpida. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 4 semanas. *En el año 2020 hasta 12 semanas*, 4 de las cuales deberán disfrutarse inmediatamente después del parto de forma ininterrumpida. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 2 semanas. *En el año 2021 cada progenitor disfrutará de 16 semanas*, 6

⁶⁵ FERNÁNDEZ COLLADOS, MARÍA BELÉN. “La suspensión del contrato de trabajo por paternidad y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, diferentes y compatibles”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1/2009, págs. 45-51.

de las cuales deberán disfrutarse inmediatamente después del parto de forma ininterrumpida.⁶⁶

A modo de ejemplo, Una empresa de ferroviaria interpuso recurso contra un trabajador que disfrutaba de su permiso de paternidad y además querían disfruta de 3 días a mayores como establecía el artículo 30 del convenio colectivo. El tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, ha fallado en la sentencia 1428/2019⁶⁷ de 16 de julio en favor de la empresa que denegaba al trabajador el disfrute de estos dos permisos de paternidad. La justificación se encuentra en el RDL 6/1019 que supone la derogación tacita del permiso adicional que se reconocía en el convenio de la empresa del trabajador. A raíz de la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en vigor desde el 1 de abril de 2019, se amplió el permiso de paternidad establecido en nuestro Estatuto de los Trabajadores, ya que a partir de ese momento este permiso se aumentó a 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Esta ampliación del permiso se aplicará progresivamente, y así, en el 2019 el permiso durará ocho semanas, en 2020 doce semanas, y en 2021 el máximo de dieciséis. Para el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, esto quiere decir ni más ni menos, y como señala en la sentencia anteriormente mencionada, que la mejora que establecía el convenio de empresa ha desaparecido por la implantación de un nuevo régimen legal que amplía con creces el anterior. No pueden solaparse los dos permisos como pretenden los trabajadores, es decir, disfrutar primero el de las 8 semanas (para 2019) y luego los 3 días adicionales del convenio.

En esta línea interpretativa, en España a pesar de la evolución normativa acaecida en materia de titularidad del permiso de maternidad y el disfrute paterno del mismo en determinados supuestos, quizá debería haber evolucionado hacía una fórmula diferente de equiparación del padre y la madre, mediante la configuración de un permiso de titularidad indistinta, aunque manteniendo las lógicas ventajas maternas. Así, se

⁶⁶ MARTÍNEZ BOTELLO, PABLO. “De las prestaciones por maternidad/paternidad a la de nacimiento y cuidado de menores de 12 meses”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1/2020, pág.7.

⁶⁷ STSPV (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 1428/2019 (recurso núm. 16/2019), de 16 de julio de 2019. ECLI: ES:TSJPV:2019:2356.

lograría una mejor conciliación e igualdad en la vida familiar y laboral de mujeres y hombres trabajadores.⁶⁸

En cuarto lugar encontramos el derecho a **la reducción de la jornada de trabajo** con la disminución proporcional del salario por cuidado de un hijo menor y el derecho a la correlativa concreción horaria derivada del mismo, son derechos regulados en los artículos 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores. Estos artículos fueron introducidos en dicha norma estatutaria por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y que han sido parcialmente modificados por la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estas normas reconocen el derecho a la reducción de la jornada de trabajo y el derecho a concretar el horario laboral que se deriva del mismo tanto a los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado a un hijo menos como aquellos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor, sea o no hijo suyo, a los que tengan a su cuidado directo a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, así como a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.⁶⁹

Hay que mencionar, además que los trabajadores que puedan acogerse a esta medida tienen la posibilidad de reducir su jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de su jornada habitual con la proporcional reducción de salario para quienes tengan a su cargo a un hijo/a menor de 6 años o a algún familiar dependiente que no desempeñe actividad laboral retribuida. Así mismo, la ley de conciliación de la vida laboral y familiar (ley 39/1999) amplía esta posibilidad para el cuidado de familiares de hasta segundo grado en situación de dependencia, pero por un plazo no superior a un año. Cabe decir, que la utilización de este tipo de recurso para facilitar la conciliación lo es, en la inmensa mayoría de los casos para el cuidado de niños, siendo muy poco

⁶⁸ PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL. “La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, volumen 47/2014, págs. 163-188.

⁶⁹ AZAGRA SOLANO, MIGUEL. “El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1/2010 parte estudios, págs. 63-82.

frecuentes las situaciones en los que se pide para el cuidado de familiares dependientes.

70

Hasta el año 2019, la única posibilidad para adaptar la jornada de trabajo para conciliar la vida laboral y familiar era solicitar una reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar. Pero, tras el Real Decreto 6/2019 existe otra posibilidad recogida en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores: “las personas trabajadoras tiene derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.”⁷¹

En aplicación a esta medida cabe destacar que el juzgado de los social número 1 de Santa Cruz de Tenerife fallo en la Sentencia 364/2019 de 7 de octubre de 2019 en favor de una empleada del Leroy Merly la reducción de su jornada de trabajo con un horario fijo de mañana cuya compañía no le había permitido la concreción del horario. La mujer trabajadora solicito dicha medida para cuidar a su hija menor de 12 años. La jueza alego en la sentencia el artículo 37.7 del estatuto de los trabajadores, el cual establece que la alteración del régimen de trabajo es posible siempre que la reducción se mantenga dentro de la jornada de trabajo del titular del derecho. Además, la sentencia concluye, que queda probado el hecho determinante para la activación de este derecho, la trabajadora es madre de una hija menor, de la que tiene que ejercer ha custodia y proveer de cuidados directos.

En último término debemos hacer referencia al denominado “**teletrabajo**”. El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo por el cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se realiza fuera de esta, utilizando para ello las tecnologías de la información. La experiencia en diversas empresas de implementar esta medida demuestra que el teletrabajo es una de las

⁷⁰ MEIL, GERARDO; GARCÍA SAINZ, CRISTINA; LUQUE, MARÍA ÁNGELES Y AYUSO, LUIS. *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Primera edición. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid, 2006. Págs. 36- 43.

⁷¹ Modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

mejores herramientas que existen para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, por cuanto favorece tanto la flexibilidad geográfica como la temporal.⁷²

Para comprender mejor los efectos que esta medida provoca en la conciliación para los trabajadores cabe hablar de un proyecto piloto diseñado para la Administración General del Estado, el que la medida clave era fomentar el teletrabajo. En este sentido, procede hacer alusión al Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005⁷³, por el que se aprobó el Plan Concilia que, entre otros compromisos, previó una serie de medidas para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar en el ámbito del empleo público. En el marco de aquel, fue puesto en práctica un Plan piloto para la aplicación de técnicas de teletrabajo para los empleados públicos por el Ministerio de Administraciones Públicas, orientado al favorecimiento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.⁷⁴

Dicho lo anterior, este plan concilia consistía en que los empleados públicos, de forma voluntaria, llevaran a cabo un 50% de su jornada laboral de manera telemática. Sobre este Plan Concilia se realizaron numerosos estudios para comprobar los efectos que el mismo había tenido tanto para los trabajadores como para la administración. En cuanto a los cambios sufridos en la esfera personal, que son los que nos interesan desde el punto de vista de lo estudiado en este trabajo, numerosos estudios revelan que las mejoras en la vida personal de los teletrabajadores fueron emergiendo de forma progresiva según avanzaba su participación en los planes piloto y que podemos agrupar en tres esferas:⁷⁵

Por un lado, la reorientación en las relaciones con la familia y los hijos. Los teletrabajadores manifestaron haber recuperado o descubierto un nuevo disfrute en el entorno familiar al poder atender a sus hijos con mayor tranquilidad. De esta forma, labores que antes se sufrían como una obligación, tal como llevar los niños al colegio, se ejercitaban ahora de forma plena y resultaban placenteros.

⁷² MERCADER UGUINA, JESÚS R. *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Primera edición. Madrid: editorial Ariel S.A, 2008. Págs. 79-86.

⁷³ Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. BOE, núm. 57, de 8 de marzo de 2005.

⁷⁴ VILLALBA SÁNCHEZ, ALICIA. “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”. *Revista de relaciones laborales*, núm. 36/2017, págs. 216-246.

⁷⁵ ÁLVAREZ RUIZ ANTÓN. “La introducción del teletrabajo en la administración general de estado: mejoras profesionales y personales”. *Sociología del trabajo*, núm. 75/2012, págs. 73-92

Por otro lado, la creación de nuevos espacios para la vida familiar. Al incrementarse el tiempo de estancia en el hogar, el teletrabajo ha permitido crear nuevas aéreas en las que desarrollar la vida familiar.

Y finalmente, la participación del hombre en las tareas del hogar. Algunos teletrabajadores se han mostrado sorprendidos por el grado de implicación que han llegado a proyectar hacia el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar, ocupación que hasta entonces haber realizado de forma poco habitual. A este respecto, varios hombres se han visto desempeñando el papel de principales organizadores del hogar, y han podido comprender la dificultad y la importancia de dichas tareas, experimentando una mayor valoración afectiva hacia su compañera.

Ello nos permite afirmar que el teletrabajo puede constituir una herramienta para recuperar ciertos terrenos familiares ahora perdidos y para estimular la participación equitativa del hombre en el hogar, redistribuyendo las tareas domésticas y reduciendo la excesiva carga que soportan las mujeres. Esta herramienta necesita, en la actualidad, una reforma laboral que permita asegurar aspectos esenciales como la prevención de riesgos laborales, un acceso rápido a las tecnologías...

VI. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Los derechos de conciliación son herramientas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, ya que a través de la aplicación y ejercicio de los mismos y particularmente de la llamada “corresponsabilidad”, se insertan instrumentos jurídicos de superación de obstáculos. Por lo tanto, los instrumentos para la conciliación laboral, familiar y personal se podrían definir como recursos específicamente orientados a proporcionar los servicios que el trabajador necesita para atender a las demandas del ámbito personal y familiar sin perjudicar su desempeño en el trabajo y alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres en el desempeño de los cuidados familiares⁷⁶.

⁷⁶ CALVO GARCÍA, MANUEL y PICONTO NOVALES, MARÍA TERESA. *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica*

1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR Y LA MUJER. EL TECHO DE CRISTAL Y EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1.1. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR Y LA MUJER.

Para entender mejor la relación entre estos dos conceptos debemos contextualizar la situación y ver el inicio y la evolución de las mujeres en el ámbito de la conciliación familiar y laboral.

A lo largo de la historia, el cuidado fue considerado una actividad predominantemente femenina y maternal. Al atribuir este hecho a un rasgo propio de las mujeres, la división sexual en la responsabilidad del cuidado se extendió mucho más allá de los designios biológicos, y se tornó uno de los nudos críticos de la construcción social del género. Sustentado en el amor y en el mito del “instinto maternal”, el cuidado de los niños quedó amparado por el trabajo cotidiano y silencioso de las madres, construyéndose en el imaginario colectivo en un rasgo característico de la figura del “ama de casa”, y confinada, junto con ellas, al espacio doméstico. Un determinado modelo de familia, con papeles diferenciados para hombres y mujeres sostenía este ordenamiento: los hombres se encargaban de sostener la economía del hogar, tomar decisiones políticas... mientras que la mujer debía hacerse cargo de la vida doméstica, la responsabilidad de mantener la casa limpia y la familia alimentada, saludable y feliz.⁷⁷

En las últimas décadas, la sociedad ha cambiado abismalmente. En estos años ha tenido lugar una revolución silenciosa pero muy importante. Hoy en día es evidente que la mayoría de las mujeres trabajan en ámbitos extra-familiares, es decir, su trabajo no se centra de forma exclusiva en los cuidados del hogar. La situación actual es inédita: las mujeres trabajan, pero siguen teniendo hijos, siguen queriendo tenerlos y dedicarles tiempo realizando todas estas tareas al mismo tiempo. Sin embargo, nuestra sociedad ha sido incapaz de adaptarse a esta revolución silenciosa. Nuestras estructuras sociales y nuestros conceptos tradicionales del reparto de papeles por géneros han seguido siendo

3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Primera edición. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2014. Págs.1- 354.

⁷⁷ FAUR, ELEONOR. *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Primera edición. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2014. Págs. 13-24.

los mismos, nuestras mentalidades no han evolucionado, ni nuestras instituciones han sido revisadas. Ocurre todo como si esta revolución no hubiera tenido lugar, sin que nos preocupemos de ella y como si nos encontráramos dentro de estructuras sociales arcaicas, es como un traje demasiado pequeño, en el que a día de hoy ya no cabemos.⁷⁸

Cuando hablamos de conciliación, en realidad nos estamos refiriendo a como poder compaginar diferentes esferas o áreas de nuestra vida: el laboral, el familiar, el personal, etc., lo que lleva a que desarrollemos diversos roles a lo largo de la vida y para los cuales tenemos que encontrar tiempo y espacio. Como indicábamos al principio, la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de una progresiva incorporación de los hombres al ámbito doméstico. También debemos tener en cuenta que la primera generación que accedió al mercado laboral ha tenido como referencia a sus madres, las cuales no trabajaban fuera de casa y su principal ocupación era atender la casa, el marido y los hijos. Estas dos circunstancias hacen que las mujeres trabajadoras experimenten con verdadera angustia la imposición, vivida como personal pero que es también social, de ser madre, trabajadora y empleada del hogar perfecta. Así, el ámbito doméstico-familia y el laboral están siempre en tensión, hasta que llegan a ocupar todos los tiempos de sus vidas. Esta situación se denomina en psicología social “sobrecarga de rol”, es decir, se trata de demandas que diferentes personas- los/as hijos/as, el marido, el/la jefe/a, los padres, etc.- hacen a una persona que desarrolla un rol. En estos casos, hemos observado que se produce un conflicto de prioridades entre las esferas laboral, familiar y domestica que solo se puede resolver cuando estas mujeres deciden que demandas quieren aceptar y cuales rechazar. Pero en muchas ocasiones priorizar significa renunciar, se trata de renunciar o bien a ser madre o bien a tener un trabajo remunerado (en la mayoría de los casos termina siendo una renuncia en el plano profesional).⁷⁹

Otro rasgo a tener en cuenta es que vivimos una situación de transición entre un viejo modelo de mujer y de familia caracterizado por una importante división de roles

⁷⁸ MEDA, DOMINIQUE. *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Primera edición. Madrid: Narcea, 2002. Págs. 15-18.

⁷⁹ Información extraída del informe de investigación denominado *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC'S: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas* cuya investigadora principal es Ana María Gálvez Mozo. Estudio realizado a cargo del ministerio de igualdad; secretaria general de políticas de igualdad y concretamente por el instituto de la mujer en los años 2006 a 2008. [<http://www.inmujer.es/ca/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>]

de género y un nuevo modelo basado en la incorporación laboral de las mujeres. Sin embargo, lo que ya casi es un hecho –una nueva normalidad basada en que la mayor parte de las mujeres trabajan a lo largo de toda la vida– no ha sido todavía reconocido y asumido en la sociedad española como un cambio social, lo cual obliga a redefinir formas de organización social desde la escala micro (la vida familiar) hasta la escala macro (las políticas sociales, el trabajo, el tiempo y el espacio).⁸⁰

En definitiva, desde mi punto de vista, la mujer sigue estando en una situación poco sostenible. La revolución silenciosa que se ha dado en los últimos años por las mujeres debe trasladarse a la realidad. Esta realidad muestra como las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral y a su vez éste no ha sabido adoptarse a esta nueva situación.

La conciliación, aunque cambia de forma progresiva, sigue siendo un asunto prácticamente en su totalidad de mujeres. Las instituciones públicas tratan de paliar esta situación pero con medidas que son insuficientes para conseguir una corresponsabilidad que haga que tanto hombres como mujeres se impliquen de la misma forma en los cuidados domésticos y familiares. Podría decirse que las mujeres avanzan más rápido que las políticas que deberían impulsar una conciliación efectiva que haga realidad que las mujeres no deban elegir entre su vida personal y su vida profesional.

El objetivo de alcanzar derechos de conciliación que permitan compaginar estos dos roles (el familiar y el profesional) está todavía muy lejos de ser alcanzado. Para ello se necesita políticas firmes que hagan que el mercado laboral evoluciones reconociendo la conciliación como un derecho y no como una obligación.

1.2 EL TECHO DE CRISTAL.

Llamamos “techo de cristal” a un obstáculo invisible en la carrera laboral de las mujeres, muy difícil de traspasar y que les impide llegar a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo. Se trata de un tipo de discriminación empresarial que

⁸⁰ TOBIO SOLER, CONSTANZA. “Trabajar y ser madre”. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 12/2003, págs. 41-49.

consiste en no permitir el acceso de las mujeres a determinados puestos de mayor categoría, responsabilidad y remuneración basándose en el estereotipo de que la mujer ejerce un papel en la sociedad, los cuales piensas que su carrera profesional se verá interrumpida por sus actuales o futuras responsabilidades familiares que harán que su compromiso con el trabajo se vea desvirtuado, y como consecuencia de esta percepción hace que no se las tenga en consideración para la selección y promoción a dichos puestos.⁸¹

Desde una perspectiva de género, se ha puesto de manifiesto que ni el nivel formativo ni la participación numerosa de las mujeres en el mercado laboral ha tenido como resultado un aumento proporcional de las mujeres en las posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decisión. Estamos hablando de un obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres que no siempre es visible, lo cual impide que el problema pueda solucionarse de raíz. El techo de cristal está altamente ligado con las políticas y derechos de conciliación familiar y laboral. Para explicar cómo las mujeres han sido marginadas en los entornos laborales encontramos diversas teorías; una de las teorías con más arraigo en nuestra sociedad es la que se explica a través del concepto denominado “cultura organizacional”, con este término se hace referencia “al conjunto de significados, valores y normas que comparte cada organización, dirigiendo las relaciones entre las personas, creando redes y atribuyendo significados, hasta el punto de llegar a establecer una identidad colectiva”. Esta teoría considera que los grupos en los que sentimos que formamos parte pasan a formar parte de nuestra propia identidad. Otra de las teorías que cogen peso es la denominada “teoría del capital humano” que explica que esa marginación de las mujeres en el mercado laboral se debe a la falta de tiempo que tienen las mismas para poder adquirir habilidades y aprendizajes que permitan su promoción profesional. El origen de esta falta de tiempo está en los roles y funciones estereotipadas de género que la historia ha asignado a las mujeres en relación con las responsabilidades familiares y cargas domésticas. La última teoría, que es complementaria a la anterior, denominada “la teoría de la elección racional” intenta explicar que la ausencia de mujeres en cargos de responsabilidad laboral proviene de las decisiones que deben tomar las mujeres para poder incorporar a sus cargas familiares sus compromisos laborales, lo que hace que se complique su ejercicio laboral. Esta

⁸¹ DE LUIS CARNICER, MARÍA PILAR, MARTINWZ SANCHEZ ÁNGEL Y PÉREZ PÉREZ MANUELA. “Género y nueva economía: ¿se romperá el “techo de cristal”?”. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, núm. 17/2003, págs. 155-182.

elección se da entre mantenerse en su ámbito profesional o abandonarlo para poder atender las obligaciones familiares. Esta elección polariza la posición de las mujeres en el mercado laboral. En definitiva se puede afirmar que con los datos disponibles en la actualidad, el techo de cristal persiste por dos motivos, por un lado la persistencia de creencias sociales estereotipadas sobre los géneros, y por otro lado, las responsabilidades familiares que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.⁸²

En definitiva, el poder compatibilizar el espacio doméstico con el espacio laboral es desde muchas opiniones de investigadores, una de las barreras más evidentes que mantienen el techo de cristal. El perfil de persona que ocupa los puestos de responsabilidad en el mercado laboral exige una gran dedicación del tiempo y de movilidad, esto pone de manifiesto que las mujeres deben ejercer un triple papel; deben ser mujeres, esposas y madre-directiva. “la compatibilidad del espacio doméstico y el laboral es uno de los factores con mayor peso en la explicación de la baja representación de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, y además, las organizaciones continúan considerando a las mujeres más “madres” que “profesionales”. Sin embargo hay que tener en cuenta que en la actualidad las mujeres, gracias al feminismo, no están tan dispuestas como antes a abandonar su puesto de trabajo, produciéndose un cambio generacional con gran calado en la sociedad, lo que hace que este factor vaya teniendo, poco a poco, menos peso en el techo de cristal.⁸³ A modo de ejemplo y para poner visibilidad a este problema, según el Instituto Nacional de Estadística en el año 2019 solo un 23,2% de mujeres ocupaban un puesto en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, frente a un 76,8% que era ocupado por hombres.

A modo de ejemplo, el 18 de julio de 2011 la sala social del Tribunal supremo apuntaba en la sentencia 5798/2011⁸⁴ (Recurso 2010) la situación de discriminación existente en la promoción laboral. El Tribunal Supremo desestimaba el recurso de una empresa y apreciaba discriminación indirecta por razón de sexo en la promoción profesional y, más concretamente, en el pase a las categorías de coordinador y de

⁸² BARBERA HEREDIA, ESTER. “Más allá del <techo de cristal> Diversidad de género”. *Sostre de Vidre*, núm. 40/2002, págs. 55-68.

⁸³ BARBERÁ RIBERA, TERESA; ESTELLÉS MIGUEL, SOFÍA Y M.DEMA PÉREZ CARLOS. Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. En *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, 2009. Págs.133-142.

⁸⁴ STS (Sala de lo social, Sección 1º), núm. 5798/2011, (recurso núm. 133/2010), de 18 de julio de 2011. ECLI:ES:TS:2011:5798

mando. En el ascenso a esas categorías, la sentencia constataba una desproporción adversa para las mujeres. Esos puestos más altos eran ocupados principalmente por hombres, en porcentajes muy superiores a los cubiertos por mujeres. Y la justificación ofrecida por la empresa de ese resultado no resultó bastante para fundar objetivamente su proceder. El Tribunal Supremo también ha analizado situaciones de discriminación, con incremento de la brecha salarial, a través de los pluses. En 2014, la Sala (Recurso 2328/2013) apreció discriminación retributiva indirecta por razón de sexo que afectaba a un “plus voluntario y absorbible” porque, a diferencia de lo que sucedía en otros departamentos con mayoría de hombres (camareros de bares y de cocina), la cuantía del plus para las llamadas “camareras de pisos” era sensiblemente inferior y en esa categoría solo trabajaban mujeres; La Sala no apreció justificación objetiva y razonable de esa disparidad del plus, pese a encontrarse unos y otros en el mismo nivel salarial IV del Convenio Colectivo aplicado.

1.3. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. ¿UN CONTRATO EXCLUSIVO DE MUJERES?

El contrato a tiempo parcial se trata de una modalidad contractual regulada en el artículo 12 del Estatuto de Trabajadores. Este artículo establece que un contrato se considera celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Existen tres características que determinan cuando un contrato puede calificarse con la modalidad recogida en el artículo 12: en primer lugar, es necesario que el número de horas para la prestación de los servicios sea inferior a la de un trabajador a tiempo completo con el que se pueda comparar; en segundo lugar, se requiere que la modalidad de contrato a tiempo parcial se haya acordado de forma voluntaria en la negociación entre empresario y trabajador; y en último lugar, que la prestación de los servicios acordados se haga de forma regular. Esta modalidad contractual puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determina

en los supuestos contemplados en la ley, ya que algunos contratos como es el contrato para la formación, solo permite la jornada completa⁸⁵

Una vez conocidas las características de esta modalidad contractual cabe determinar su incidencia en el mercado laboral y su utilización por la población femenina. Entre las políticas llevadas a cabo por los poderes públicos en materia de conciliación laboral y familiar se encuentra el contrato a tiempo parcial, esta opción se ofrece por igual a hombres y a mujeres pero la cifras⁸⁶ demuestran que el porcentaje de trabajadores que se acogen a esta medida son mayoritariamente mujeres.⁸⁷

“Las mujeres desean una jornada parcial porque tienen otra jornada que cumplir”. En atención a esta afirmación podemos aventurar que son las obligaciones familiares las que marcan el tiempo que queda libre para ejercer un trabajo remunerado, esto conlleva a que las mujeres elijan el contrato a tiempo parcial ya que una jornada laboral que exija menos horas de dedicación y deja más tiempo libre para la realización de las tareas domésticas.⁸⁸

Pese a que la elección por esta modalidad es en su mayoría por mujeres, cabe apuntar el claro rechazo del mismo por las mujeres. Este rechazo pone de manifiesto que el discurso creado por los poderes públicos y los ámbitos empresariales de establecer el contrato a tiempo parcial como medida de conciliación ha fracasado pues esta medida se transforma en la creación de una forma de trabajo sexuada que da lugar a un empleo precario. Al mismo tiempo, esta forma de flexibilización del tiempo de trabajo no ayuda a terminar con el rol social de “cuidadora” que se atribuye a la mujer, sino que potencia que la corresponsabilidad en las tareas domésticas entre hombre y mujeres no se haga efectiva, solo consigue que las mujeres puedan tener un mayor control del tiempo.⁸⁹

⁸⁵ GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO Y NIETO ROJAS, PATRICIA. “Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial”. *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 22/2010, págs. 13-60.

⁸⁶ Según los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística en el año 2019, un 23,8% de mujeres eligieron como modalidad contractual el contrato a tiempo parcial, frente a un 7,0% de hombres.

⁸⁷ BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, VALENTÍN Y CABEZAS ARES ALFREDO. “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis= Family and work reconciliation and part-time contracts in Spain: effects of the crisis”. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, núm. 14/2012, págs. 207-218.

⁸⁸ BELTRAN FELIP, REYES. “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis”. *Cuaderno de Relaciones laborales*, núm. 17/2000, págs. 139-162.

⁸⁹ ORTÍZ GARCÍA, PILAR. “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”. *Sociología del Trabajo*, núm. 82/2015, págs. 1-20.

2. LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Altamente ligado al problema de la conciliación familiar y laboral nos encontramos con la corresponsabilidad. La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de ambos o ambas progenitoras sea igual, es decir, que los permisos sean por nacimiento y/o adopción, iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos.⁹⁰

Llegando a este punto del trabajo hemos podido comprobar que las medidas de conciliación familiar y laboral están orientadas mayoritariamente a las mujeres, que a día de hoy siguen soportando las responsabilidades familiares en mayor medida que los hombres. La perspectiva que los poderes públicos han puesto en las medidas de la conciliación ha hecho que el problema de la conciliación se haya feminizado de tal forma, que la misma, en vez de convertirse en un derecho real para las personas trabajadoras se haya convertido en una carga para las mujeres. La corresponsabilidad se erige como el fin de las medidas de conciliación, es decir, el triunfo de la conciliación como derecho laboral de los trabajadores y trabajadoras pasa porque estas tengan en cuenta la corresponsabilidad en las labores de cuidado, favoreciendo de esta forma el ejercicio igualitario entre mujeres y hombres de los derechos que surgen en este ámbito. El cambio de enfoque de estas medidas consiste en que se consiga repartir las tareas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y no en adoptar medidas que quieran aumentar el acceso de las mujeres al mercado manteniendo intactas las responsabilidades que en virtud a su rol de género han venido ejercitando tradicionalmente. El reparto desigual de las tareas domésticas contribuye a sostener las

⁹⁰ BARDÓN ÁLVAREZ FERMINA, CARDONA PALMER ÁNGELES, DE POO PEÑA DELFINA, GIMENO MENGUAL INMACULADA, GONZALEZ RODRIGUEZ MARI LUZ, LOPEZ GARCIA FRANCISCA, SÁNCHEZ SÁNCHEZ PURA, TRASANCOS BIMENDI MARGARITA Y ZAFRA LIZCANO ROSA. Guía de corresponsabilidad: la corresponsabilidad también se enseña. [22 de julio de 2020]
[<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>]. Págs. 1-59.

muchas formas de discriminación laboral y salarial que sufren las mujeres que produce menores oportunidades para desarrollar su carrera profesional.⁹¹

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboras son imprescindibles para conseguir la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, para conseguir que se lleve a cabo un reparto equilibrado de las tareas domésticas es necesario que estas medidas de conciliación se vinculen a la corresponsabilidad. La mayoría de la normativa que forma parte del ordenamiento jurídico de nuestro país, aun estando redactas de una forma neutra, dejan en evidencia que no se incorpora la corresponsabilidad en el cuidado. En España, se ha profundizado durante numerosos años en el tema de la conciliación a través de permisos laborales y prestaciones económicas, en vez de replantearse medidas que favorezcan la corresponsabilidad, es decir, un equilibrio natural (y no forzado) entre la vida laboral y la vida familiar en mismas condiciones para hombres que para mujeres.⁹²

Esta nueva percepción del derecho de conciliación requiere la adopción de un conjunto de actuaciones: deben desarrollarse recursos y estructuras externas que permitan a las familiar el cuidado y atención de personas dependientes, hijos menores de edad..., medidas laborales que permitan tanto a mujeres como a hombres reorganizar sus tiempos de trabajo para hacerles compatibles con sus obligaciones familiares y por último, “la modificación de los roles de género y de las estructuras y estereotipos sociales que sustentan un reparto desigual de responsabilidades y una desigualdad y discriminación basada en el sexo” a través de la implicación de todos los agentes sociales, administraciones públicas, sindicatos.. Como impulsores de conseguir la igualdad.⁹³

En referencia a la corresponsabilidad es importante destacar una reciente e importante sentencia en perspectiva de género publicada el 11 de julio de 2019⁹⁴. Esta sentencia acepta la petición de una madre de establecer el régimen de custodia

⁹¹ MOLINA-HERMOSILLA, OLIMPIA. “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”. *Antropología Experimental*, núm. 16/2016, págs. 25-33.

⁹² SERRANO ARGÜESO, MARIOLA Y EREÑAGA DE JESÚS, NEREA. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia: Realidad o utopía”. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, núm. 120/2014, págs. 153-179.

⁹³ FERNÁNDEZ DE CASTRO, PATRICIA. “El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género”. *Revista de filosofía, derecho y política*, núm. 16/2012, págs. 79-104.

⁹⁴ ST Juzgado de Primera Instancia N°1 de Leganés, núm. 55/2019(recurso núm. 497/2018), de 11 de julio de 2019.

compartida con el padre para poder incorporarse al mundo laboral. Esta resolución pone de manifiesto la necesidad que existe en las familias de que los hombres participen de forma equitativa en las responsabilidades familiares para permitir un mayor y mejor acceso de la mujer al mercado laboral.

3. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Cuando hablamos de violencia de género nos referimos “a todas las formas mediante las cuales se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuesto por la cultura patriarcal. Se trata de una violencia estructural que se dirige hacia las mujeres con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino hegemónico. Esta violencia se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema de creencias sexista y heterocentrista, que tienden a acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, conservando las estructuras de dominio que se derivan de ellos. La violencia de género adopta formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo público, como en los contextos privados. Ejemplos de ella son, entre otras, todas las formas de discriminación hacia la mujer en distintos niveles (político, institucional, laboral), el acoso sexual, la violación, el tráfico de mujeres para prostitución, la utilización del cuerpo femenino como objeto de consumo, la segregación basada en ideas religiosas y, por supuesto, todas las formas de maltrato físico, psicológico, social, sexual que sufren las mujeres en cualquier contexto, y que ocasionan una escala de daños que pueden culminar en la muerte”.⁹⁵

La violencia de género es un gran problema que afecta a un gran número de mujeres en nuestro país⁹⁶ y que necesita de la actuación de los poderes para su erradicación. En aras de este problema, España aprobó numerosas leyes con la finalidad de acabar con el problema y proteger a las mujeres víctimas de esta violencia. En el ámbito laboral, las mujeres maltratadas quedaban desprotegidas al romper el vínculo

⁹⁵ CORSI, JORGE. “La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo”. *Documentación de apoyo, fundación Mujeres*, núm. 82/2010, págs. 1-14.

⁹⁶ Según la estadística de violencia doméstica y violencia de género elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, el número de mujeres víctimas de violencia de género aumento un 2.0% en el año 2019, hasta 31.911. La tasa de víctimas de violencia de género fue de 1,5 por cada 1000 mujeres de 14 y más años y el número de víctimas de violencia domestica creció un 3,6%.

con sus maltratadores y eso provocó la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género⁹⁷. Esta ley proporciona a las víctimas de la violencia de género una atención integral y multidisciplinar, que comprende, entre otras medidas, aquellas dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo. Con estas medidas se pretende favorecer su integración socio-laboral lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor. Para ello, el artículo 22 de la citada Ley Orgánica dispone que “en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.” En cumplimiento de este precepto, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género⁹⁸, prevé que estas mujeres, cuando estén inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción socio-laboral, que incluye un conjunto de medidas de actuación, como por ejemplo, incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.⁹⁹

El problema de la conciliación familiar en las mujeres se agrava en aquellos casos en las que las mujeres son víctimas de violencia de género. Las mujeres maltratadas necesitan un mayor tiempo, no solo para atender a las responsabilidades familiares, sino también para todas las secuelas que se han derivado de la violencia padecida, como por ejemplo, recibir un tratamiento psicológico. La atención a estas necesidades requiere de una mayor flexibilización de las obligaciones laborales de la trabajadora como podría ser una redistribución de su jornada diaria de trabajo a lo largo de todo el día o disponer de más tiempo para atender dichas necesidades personales o familiares. Las modificaciones propuestas por el legislador en las normas citadas en párrafos anteriores van desde una mera reorganización de trabajo a la reducción del mismo, o incluso la movilidad geográfica de la trabajadora a un centro de trabajo situado en otra localidad.¹⁰⁰

⁹⁷ BOE, núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

⁹⁸ BOE, núm. 297, de 10 de diciembre de 2008.

⁹⁹ Información extraída de la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. [<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/laboral/realDecreto/home.htm>]

¹⁰⁰ VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN. El derecho a la protección social de las víctimas de la violencia de género. Estudio sistemático del título II de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género de acuerdo con la distribución territorial del Estado. Ministerio de trabajo y

Desde mi punto de vista, las normas aprobadas en el panorama político español no responden a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. La dificultad de la mujer para acceder al mercado laboral crece exponencialmente en el caso de mujeres maltratadas, aumentando así la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Un país basado en un estado de bienestar social no se puede permitir un problema social de tales dimensiones y debería trabajar por tratar de erradicar de raíz con este problema. Desafortunadamente la violencia sobre la mujer sigue estando presente en la sociedad española y aumentando según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística. Mientras siga existiendo este tipo de violencia, seguirá habiendo desigualdades en el ámbito laboral, y la conciliación familiar seguirá siendo un derecho potencialmente poco eficaz.

4. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN FAMILIAS MONOPARENTALES.

En los últimos años hemos visto como se producía un cambio social que afectada de forma directa al concepto y percepción de la familia. Este cambio social se ha dado por diversos factores entre los que se encuentran: las nuevas relaciones de pareja, la reducción del número de hijos, el aumento de rupturas, la delegación de las funciones familiares y sobre todo una mayor conciencia en el ejercicio de la libertad y la igualdad manifiesta entre hombres y mujeres tanto dentro como fuera del hogar. Todos estos factores han dado lugar a una transformación familiar que lejos de asentarse en el tiempo sigue constantemente en cambio y evolución. Esto es lo que muchos autores conocen como “ciclo evolutivo familiar” que lleva aparejado un cambio familiar sociocultural que hace que los nuevos modelos de familia deban ir configurándose como tal. Para que este cambio tuviera lugar fue decisivo el hecho de que la mujer se incorporara de forma masiva al mercado laboral, esta incorporación ha provocado un cambio en los tiempos de la vida familiar, lo que ha supuesto que muchas familias hayan tenido que redefinirse al tener que asumir hombres y mujeres las responsabilidades familiares. Por todo esto, es evidente que la familia se encuentra inmersa en un proceso de cambio, no solo en su estructura interna sino también influye

Asuntos Sociales, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2007. [<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/51592.pdf>] [23/07/2020]. Págs. 1- 199.

en el funcionamiento, en las relaciones familiares y en los valores que la sustentan. Las familias monoparentales son la constatación más directa y representativa del cambio y diversidad cultural a la que hemos hecho referencia hasta ahora.¹⁰¹

Las familias monoparentales han roto todos los esquemas que definen desde hace décadas las familias tradicionales dando lugar a una pluralidad y diversidad familiar dentro de los estados de bienestar, ya que son los que permiten esta nueva forma de organización familiar. Estas familias han abierto el debate acerca de la reorganización familiar marcada por los roles sexistas procedentes de los núcleos familiares convencionales en donde el hombre encarnaba la figura de apoyo económico mientras que la mujer se encargaba de la gestión del hogar, las cargas familiares y el resto de tareas domésticas. Además, han permitido visibilizar la alta exigencia que recae en las mujeres en torno a las responsabilidades tanto dentro del hogar como fuera de este, poniendo el foco de los poderes públicos en el problema de no reconocer, como debía de hacerse, el trabajo familiar no remunerado. Este problema se traduce en las responsabilidades que tiene el estado frente a la familia, y de este con las personas (más concretamente con las mujeres).¹⁰²

“La monoparentalidad es una estructura familiar donde únicamente un progenitor ha de hacer frente a las tareas de la esfera doméstica y la extra-doméstica y donde se manifiesta con mayor crudeza las contradicciones y los desafíos a los que debe enfrentarse la política social.” En España, las familias monoparentales están sustentadas mayoritariamente por mujeres¹⁰³, lo que significa que en la mayoría de estos núcleos familiares, la mujer desarrolla el doble papel de ser el sustentador y el cuidador de la familia.¹⁰⁴

En todo este trabajo hemos visto las grandes dificultades que tienen las familias, y más concretamente, las mujeres para poder conciliar la vida familiar con la vida laboral. Este problema se agrava cuando hablamos de familias monoparentales, y

¹⁰¹ GONZÁLEZ ORTIZ, JUAN JOSÉ. “Educación y valores en las familias monoparentales”. *Familia: Revista de ciencias y orientación familiar*, núm. 42/2011, págs. 61-86.

¹⁰² ALMEDA SAMARANCH, ELISABETH; DI NELLA, DINO Y ORTIZ MONERA, ROSA. “Familias monoparentales, inclusión y comunidad”. *Arxius de Ciències Socials*, núm. 34/2016, págs. 59-78.

¹⁰³ Según el Instituto Nacional de Estadística en nuestro país, los hogares monoparentales (formados por uno solo de los progenitores con hijos), estaban mayoritariamente integrados en 2019 por madre con hijos. En concreto había 1.530.600 (el 81,1% del total), frente a 356.900 de padre con hijos.

¹⁰⁴ CARRILLO EXPÓSITO, MANU. “Conciliación de la vida laboral y familiar”. *Revista entre dos mundos*, núm. 66/2016, págs. 1-16.

empeora aún más cuando el sustentador de la familia es una mujer. En el caso de las mujeres los problemas para la conciliación de la vida familiar y laboral aumentan por la ausencia en el hogar de otra persona con la que compartir tanto los gastos económicos como el reparto del tiempo en las tareas no remuneradas. Las mujeres que encabezan familias monoparentales intentan solventar estos problemas redistribuyendo su propio tiempo, buscando apoyo en otras personas que forman parte de su entorno familiar (como por ejemplo las abuelas) o haciendo uso de los escasos recursos públicos para poder conciliar.¹⁰⁵

En cuanto a las medidas, políticas y ayudas a familias monoparentales cabe destacar que existe un gran vacío regulador puesto que no existe un sistema potente y eficaz para proteger la vulnerabilidad y la exclusión laboral de estas familias. Existen actuaciones en determinados ámbitos como el laboral y el social que están dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral de estas familias. Sin embargo, estas actuaciones son catalogadas como insuficientes para paliar la multitud de problemas que estas familias tienen. Desde la protección a la familia, se demanda a los poderes públicos que hagan un mayor esfuerzo, tanto en medidas económicas como de protección, para hacer frente a las pocas posibilidades de conciliación con las que cuentan estas familias y los problemas económicos en los que esta situación deriva.¹⁰⁶ Por todo ello es necesario adoptar una serie de medidas en las siguientes líneas:

- Es necesario que los poderes públicos aumenten la ayuda externa, ya que muchas familias monoparentales, solo cuentan con esta posibilidad para poder hacer compatible su empleo con la responsabilidad familiar. Esto supone un aumento en la inversión pública en servicios como guarderías que puedan adaptarse a los horarios de trabajo de los distintos cabezas de familia. Esta medida beneficiaria no solo a las familias monoparentales sino al conjunto de familias de la sociedad.

¹⁰⁵AJENJO COSP, MARC Y GARCÍA SALADRIGAS, NURIA. “La distribución del tiempo en los hogares monoparentales de madre ocupada. Vivir con otros como estrategia de conciliación”. *Revista Internacional de Sociología*, núm. 3/2019, pag.131.

¹⁰⁶ GOÑI SEIN, JOSÉ LUIS. “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 82/2005, pags.11-46.

- Se debe priorizar el trámite de una nueva regulación que permite aumentar la duración de los permisos laborales para el cuidado de hijos, que permita a los trabajadores mantener su puesto de trabajo a la vez que atienden las necesidades que se derivan de las cargas familiares.
- Debe aprobarse un sistema de ayudas económicas que beneficien al progenitor monoparental al menos durante los primeros años del hijo a cargo. Hay que tener en cuenta, que en familias donde la sustentadora es la mujer, solo cuenta con las prestaciones económicas publicas cuando no cuentan con otros servicios o recursos de apoyo familiar para poder atender a las demandas de su puesto de trabajo.
- Desde el ámbito empresarial es necesario introducir jornadas laborales que se ajusten a los horarios escolares. Uno de los mayores problemas que tenían este tipo de familias a la hora de buscar empleo era poder adaptar su horario de trabajo a los horarios del calendario escolar. Una buena solución a esta problemática seria la aprobación de una bolsa de horas disponible para destinarlo a temas familiares, compensable con prolongación de la jornada.
- Establecer un servicio de coordinación entre Comunidades Autónomas y Corporaciones locales para poder prestar servicios familiares a las familias monoparentales en momentos puntuales que permitan una mayor flexibilidad en su búsqueda de trabajo y de un horario compatible con los servicios públicos para el cuidado de hijos.
- Desde el ámbito de la Seguridad Social debe abrirse el debate de considerar a las familias monoparentales, por su difícil situación socioeconómica, como familias que demandan una especial protección por parte de los poderes públicos.
- Y por último, se demanda un nuevo marco normativo que contemple todas las necesidades tanto económicas como sociales, que necesitan este tipo de

familias. Esta normativa debería comprender derechos laborales que tuvieran en consideración la situación de familia sustentada por un único progenitor.

TERCERA PARTE

VII. CONCLUSIONES.

PRIMERA- La evolución de la mujer dentro del mercado laboral ha pasado por diversas fases en España. Esta evolución ha desembocado en un gran cambio social: la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral. Dicha incorporación se ha ido traduciendo en mejoras laborales debido a la exigencia de reconocer el trabajo femenino. La promulgación de la Constitución Española de 1978 supuso el punto de inflexión para las mujeres, que comenzaron a forjar numerosos derechos, entre los cuales se encontraba el derecho a la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida familiar como consecuencia de la proclamación, en el artículo 14, del principio de igualdad.

SEGUNDA- La conciliación familiar y laboral es un derecho de los trabajadores y trabajadoras, y se puede definir como la compatibilidad entre la vida familiar y la vida laboral de los trabajadores.

Para poder conseguir que la conciliación sea una realidad es necesaria la implicación de los diversos agentes sociales (las familias, las empresas, las administraciones públicas y los sindicatos), su participación activa en el mercado laboral y las relaciones de los trabajadores con este. Sin ellos no habría posibilidad de configurar la conciliación como un derecho.

Esta compatibilidad genera numerosos beneficios tanto a las empresas como a los trabajadores. Un clima laboral positivo que entienda las necesidades de los trabajadores aumenta la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con la empresa. Esto repercute de forma positiva en la productividad de la empresa y en las relaciones familiares del trabajador beneficiadas por políticas empresarias flexibles.

TERCERA- En la conciliación se desarrollan dos roles sociales: el rol familiar y el rol laboral. Los roles sociales deciden el papel que cada persona juega dentro de cada ámbito de la vida; el familiar, el personal... En la conciliación, la mayoría de las veces, esos dos roles entran en conflicto haciendo que la conciliación siga siendo una materia muy problemática desde muchos puntos de vista.

La multiplicidad de roles puede derivar en resultados positivos, de tal forma que el desempeño de uno puede generar energía y mejor estado de ánimo para realizar cualquier otro rol. Para poder dejar de percibir la conciliación como un problema dentro de nuestra sociedad, es necesario que todos los agentes involucrados en el tema pongan a disposición de las personas mecanismos que permitan desarrollar los distintos roles y no que el desempleo del rol familiar haga que el trabajador deba renunciar a su rol laboral.

CUARTA- En materia normativa, el avance en derechos laborales ha sido significativo, sobre todo en materia de conciliación y su relación con las mujeres. Sin embargo, esta normativa no ha permitido alcanzar la deseada corresponsabilidad en las tareas del hogar entre mujeres y hombres. Por tanto, es necesario una regulación que no tenga en cuenta la conciliación como un derecho exclusivo de mujeres trabajadoras sino como un derecho laboral de todos/as los/as trabajadores/as. A nivel nacional, la equiparación en la duración del permiso de paternidad que se hará de forma progresiva en estos años, es uno de los avances más importantes en materia de conciliación y de igualdad en nuestro país.

CINCO- Los instrumentos laborales al alcance de los trabajadores son insuficientes para conseguir una conciliación eficaz y segura.

Una de las medidas más importantes es la introducida en el Real Decreto Ley 6/2019. Hasta el año 2019 los trabajadores solo podían reducir su jornada de trabajo para cuidar a un hijo o a un familiar. Este decreto modifica el Estatuto de Trabajadores, referente a este apartado, e introduce el derecho de los trabajadores a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación familiar y laboral. Un gran avance en las medidas para flexibilizar las jornadas laborales.

El teletrabajo es una de las mejores herramientas que existen para la conciliación debido a su gran flexibilización tanto geográfica como temporal. El teletrabajo abre la posibilidad de crear nuevas áreas en el desarrollo de la vida familiar. Además, esta forma de trabajo estimula la participación de los hombres en las tareas del hogar. Una mayor implantación de esta forma de empleo por las empresas ayudaría a la efectividad del derecho laboral a la conciliación familiar y laboral, sin olvidar que el sistema no es perfecto y que necesita de una regulación que lo perfeccione.

SEXTA- Los derechos de conciliación son herramientas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Una perspectiva de género sobre la materia pone de manifiesto la falta de implicación de la población masculina en el uso y ejercicio de los mismos.

Las mujeres han llevado a cabo una revolución silenciosa: abandonando el rol tradicional que les imponía la sociedad de únicas sustentadoras de las cargas domésticas y cuidados familiares (en la actualidad la mayoría de las mujeres ejercen trabajos fuera del ámbito familiar). Esta revolución debe trasladarse a la realidad social haciendo que los poderes públicos adopten medidas que permitan avanzar hacia una corresponsabilidad en dichos cuidados. Para ello es necesario que estas políticas sean firmes y eficaces para hacer que el mercado laboral evoluciones (como han hecho las mujeres) reconociendo la conciliación como un derecho y no como una obligación.

Una consecuencia directa de las pocas posibilidades que tienen las mujeres para conciliar es el denominado “techo de cristal”. A pesar de que hoy en día las mujeres están igual o mejor formadas que los hombres no ocupan puestos de alta responsabilidad, puesto que se sigue pensando que la mujer abandonará su carrera profesional para hacerse cargo de las responsabilidades familiares. La falta de poder compatibilizar el espacio familiar con el laboral es una de las barreras más evidentes que mantienen en pie el techo de cristal.

SÉPTIMA- El contrato a tiempo parcial ha sido considerado por muchos años como un instrumento para alcanzar la conciliación. Sin embargo, su uso solo ha servido para feminizar aún más el derecho a la conciliación con el único beneficio de que las mujeres puedan tener un mayor control del tiempo.

La corresponsabilidad es el objetivo al que se quiere llegar con los derechos de conciliación. Este concepto significa un reparto equilibrado en las responsabilidades familiares y cuidados del hogar entre mujeres y hombres. Conseguir la corresponsabilidad sería idílico para un estado de bienestar como es España: significaría conseguir que los derechos de conciliación habrían dejado de ser una carga para las mujeres, habiéndose convertido en un derecho laboral ejercicio de forma igualitaria por hombres y mujeres trabajadores.

OCTAVA- En situaciones normales la conciliación es un problema para la mayoría de las familias que pretenden ejercitar este derecho. Problema que se agrava en determinadas situaciones como son la violencia de género y las familias monoparentales.

Las mujeres maltratadas necesitan de mayor tiempo para conciliar ya que no solo tienen que hacerse cargo ellas solas de las responsabilidades familiares sino que deben atender también todas aquellas secuelas que se derivan de la violencia padecida, como por ejemplo la necesidad de atención psicológica. Las normas aprobadas en el panorama político español no responden a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. La dificultad de la mujer para acceder al mercado laboral crece exponencialmente en el caso de mujeres maltratadas, aumentando así la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Un país basado en un estado de bienestar social no se puede permitir un problema social de tales dimensiones y debería trabajar para erradicar de raíz este problema.

Las familias monoparentales han roto el esquema de familia tradicional con la correspondiente asignación de los roles sociales a cada miembro de la familia (rol familiar feminizado), dando lugar a una pluralidad de modelos de familia y a nuevas formas de organización en ellas. En estas familias, la conciliación se vuelve más difícil al existir una única persona que realiza las tareas domésticas y el trabajo remunerado. La situación se agrava cuando la sustentadora de la familia monoparental es la mujer ya que suelen tener empleos más precarios que impiden tener unos ingresos que permitan la utilización de recursos como son las guarderías. Para paliar la situación, es necesario que los poderes públicos actúen adoptando normas para evitar que este tipo de familias queden en la exclusión social y laboral. Un ejemplo de dichas políticas sería ampliar la duración de los permisos laborales para el cuidado de menores.

CUARTA PARTE

VIII. BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. especial, 2007.

AJENJO COSP, MARC Y GARCÍA SALADRIGAS, NURIA. “La distribución del tiempo en los hogares monoparentales de madre ocupada. Vivir con otros como estrategia de conciliación”. *Revista Internacional de Sociología*, núm. 3, 2019.

ALFAYA GÓNGORA, MARÍA DEL MAR; BUENO PERNIAS, MARÍA JOSÉ Y NAVARRO PRADO, SILVIA. *Estereotipos y roles: mujeres en el cine*. I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Libro de actas: 5,6 y 7 de marzo de 2012. Facultad de Comunicación. Universidad de Sevilla, 2012.

ALMEDA SAMARANCH, ELISABETH; DI NELLA, DINO Y ORTIZ MONERA, ROSA. “Familias monoparentales, inclusión y comunidad. *Arxius de Ciències Socials*”, núm. 34, 2016.

ALONSO GARCÍA, NIEVES. “La participación política de las mujeres: La ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, como punto de partida para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito político”. *Revista universidad de León*, núm. 10, 2015.

ÁLVAREZ RUIZ, ANTÓN. “La introducción del teletrabajo en la administración general de estado: mejoras profesionales y personales”. *Sociología del trabajo*, núm. 75, primavera 2012.

ANDRADE RODRÍGUEZ, LUIS GERARDO Y LANDERO HERNÁNDEZ, RENÉ. “Bases teóricas del conflicto trabajo-familia”. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, núm. 1, 2015.

ARMIJO GARRIDO, LORENA. “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género”. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, núm. 4, 2018.

AZAGRA SOLANO, MIGUEL. “El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2010 parte estudios.

BARBERA HEREDIA, ESTER. “Más allá del <techo de cristal> Diversidad de género”. *Sostre de Vidre*, núm. 40, 2002.

BARBERÁ RIBERA, TERESA; ESTELLÉS MIGUEL, SOFÍA Y M.DEMA PÉREZ CARLOS. Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. En *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, 2009.

BARDÓN ÁLVAREZ FERMINA, CARDONA PALMER ÁNGELES, DE POO PEÑA DELFINA, GIMENO MENGUAL INMACULADA, GONZALEZ RODRIGUEZ MARI LUZ, LÓPEZ GARCÍA FRANCISCA, SÁNCHEZ SÁNCHEZ PURA, TRASANCOS BIMENDI MARGARITA Y ZAFRA LIZCANO ROSA. Guía de corresponsabilidad: la corresponsabilidad también se enseña.[22dejuliodede2020][<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>]

BAUDOR BARRIOS, GUILLERMO LEANDRO. “Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria Covid-19: Plan MECUIDA”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2002.

BELTRAN FELIP, REYES. “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis”. *Cuaderno de Relaciones laborales*, núm. 17, 2000.

BLASCO JOVER, CAROLINA. “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*, núm. 7, 2019.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. [<https://www.boe.es/>]

BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, VALENTÍN Y CABEZAS ARES, ALFREDO. “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis= Family and work reconciliation and part-time contracts in Spain: effects of the crisis”. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, núm. 14, 2012.

BREGA BAYTELMAN, CARLA Y GONZÁLEZ PÉREZ. *Coronavirus, conciliación y sesgo de género.* [dos de junio de 2020]
[<http://agendapublica.elpais.com/coronavirus-conciliacion-y-sesgo-de-genero/>]

CALVO GARCÍA, MANUEL y PICONTO NOVALES, MARÍA TERESA. *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* Primera edición. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2014.

CÁLVO MEIJIDE, ALBERTO; MARTIN JIMÉNEZ, ROCÍO Y LÓPEZ DÍAZ, ELVIRA. *Novación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.* Primera edición. Tratados y Manuales (Economía y Empresa). Derecho de empresa. Editorial Civitas, SA, Enero de 2019.

CARRERA FERNANDEZ MARÍA VICTORIA, RODRIGUEZ CASTRO YOLANDA Y LAMEIRAS FERNANDEZ MARÍA. Jornada de corresponsabilidad de tareas domésticas. *Revista Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers*, núm. 292, 2005.

CARRILLO EXPÓSITO, MANU. “Conciliación de la vida laboral y familiar”. *Revista entre dos mundos*, núm. 66, 2016.

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA. “Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar”. *Revista jurídica de la Universidad de león*, núm. 4, 2017.

CASTELLANO BURGUILLO, EMILIA. “Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 91, 2007.

Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC'S: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas cuya investigadora principal es **ANA MARÍA GÁLVEZ MOZO**. Estudio realizado a cargo del ministerio de igualdad; secretaria general de políticas de igualdad y concretamente por el instituto de la mujer en los años 2006 a 2008.
[<http://www.inmujer.es/ca/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>]

CORSI, JORGE. “La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo”. *Documentación de apoyo, fundación Mujeres*, núm. 82, 2010.

DE LUIS CARNICER, MARÍA PILAR; MARTINWZ SÁNCHEZ, ÁNGEL Y PÉREZ PÉREZ, MANUELA. “Género y nueva economía: ¿se romperá el “techo de cristal”?”. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, núm. 17, 2003.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. [<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/laboral/realDecreto/home.htm>][25 de julio de 2020]

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. [www.eur-lex.europa.es][23 de mayo de 2020]

FALGUERO BARO, MIGUEL ÁNGEL. *Jornada y horario: flexibilidad contractual del empresario*. Primera edición. Valladolid. Thomson Reuters (LEX NOVA), 2016.

FAUR, ELEONOR. *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Primera edición. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2014.

FERNÁNDEZ COLLADOS, MARÍA BELÉN. “La suspensión del contrato de trabajo por paternidad y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, diferentes y compatibles”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2009.

FERNÁNDEZ DE CASTRO, PATRICIA. “El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género”. *Revista de filosofía, derecho y política*, núm. 16, 2012.

FERNÁNDEZ PRIETO, MARTA. “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”. *Revista Derecho social y empresa*, núm. 12, 2020.

Fundación Mujeres: **MARÍA JOSÉ GUERRERA ORTEGA, CRISTINA GARCÍA COMAS, ISABEL LÓPEZ FAJARDO Y CARMEN CASCOS.** *LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: UNA*

ESTRATEGIA DE CAMBIO SOCIAL. [25 de abril de 2020]
[<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf>]

GALA DURAN CAROLINA. “Las medidas adoptadas en materia de Seguridad Social y conciliación de la vida laboral y familiar con la crisis del Coronavirus COVID-19”. *La administración práctica*, núm. 5, 2020.

GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO Y NIETO ROJAS, PATRICIA. “Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial”. *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 22, 2010.

GONZÁLEZ ORTIZ, JUAN JOSÉ. “Educación y valores en las familias monoparentales”. *Familia: Revista de ciencias y orientación familiar*, núm. 42, 2011.

GOÑI SEIN, JOSÉ LUIS. “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 82, 2005.

GUERRERA ORTEGA, MARÍA JOSÉ; GARCÍA COMAS, CRISTINA; LÓPEZ FAJARDO, ISABEL Y CASCOS, CARMEN (FUNDACION MUJERES). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social*. [25deabrilde2020][<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf>]

GUIRAO MIRÓN, CRISTINA. Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta*, núm. 49, 2011, [<https://dialnet.unirioja.es/revistas/editor/3194>].

GUTIEZ SAINZ-PARDO, ALEJANDRA. ¿Garantiza la igualdad de trato y oportunidades el Real Decreto-ley 6/2019 sobre conciliación familiar y laboral. *Actualidad jurídica Aranzadi*, 2019.

Informe de investigación denominado *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC'S: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas* cuya investigadora principal es **ANA MARÍA GÁLVEZ MOZO**. Estudio realizado a cargo del ministerio de igualdad; secretaria general de políticas de igualdad y concretamente por el instituto de la mujer en los años 2006 a 2008. [<http://www.inmujer.es/ca/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>]

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

[www.inmujer.gob.es] [2 de mayo de 2020]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. [www.ine.es] [10 de mayo de 2020]

ITALIANI, MARÍA INÉS. “La ley 39/1999, de 5 de noviembre, un paso a favor de la protección de los trabajadores con responsabilidades frente a la voluntad extintiva del empresario”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2003.

LEON LLORENTE, CONSUELO. “Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España”. *Feminismo/s*, núm. 27, 2016.

LÓPEZ ÁLVAREZ, MARÍA JOSÉ. “Conciliación y corresponsabilidad en el ordenamiento jurídico comunitario”. *Revista galega de dereito social*, núm. 9, 2019.

LÓPEZ ANIORTE, MARÍA CARMEN. “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 214, 2018.

MARAGAL AGUSTI, JOAN. “El derecho de adaptación de jornada ex art.34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2029. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”. *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 199, 2019.

MARTÍNEZ BOTELLO, PABLO. “De las prestaciones por maternidad/paternidad a la de nacimiento y cuidado del menor de 12 meses”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2020.

MEDA, DOMINIQUE. *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Primera edición. Madrid: Narcea, 2002.

MEIL LANDWERLIN, GERARDO; GARCÍA SAINZ, CRISTINA; LUQUE DE LA TORRE M^o ÁNGELES Y AYUSO SÁNCHEZ LUIS. *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Primera edición. España: universidad autónoma de Madrid, 2007.

MERCADER UGUINA, JESÚS R. *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. Primera edición. Madrid: editorial Ariel S.A, 2008.

MERINO CALLE, IRENE. “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente comunitaria y nacional”. *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 36, 2015.

MIGUÉLEZ, FAUSTO; ATENTAS JOSEP MARÍA; BARRANCO ORIOL Y MUNTANYOLA DAFNE. “Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal”. *Papers; revista de sociología*, núm. 83, 2007.

MINISTERIO DE IGUALDAD. [www.igualdad.gob.es][6 de mayo de 2020]

MOCCIA, SALVATORE. “Los posibles beneficios de la conciliación”. *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 30, 2011.

MOLINA-HERMOSILLA, OLIMPIA. “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social”. *Antropología Experimental*, núm. 16, 2016.

MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA [www.publicacionesoficiales.boe.es] [1 de junio de 2020]

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. [www.who.int.es] [25 de mayo de 2020]

ORTÍZ GARCÍA, PILAR. “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”. *Sociología del Trabajo*, núm. 82, 2015.

PEREIRO CABEZA, JAIME; FERNÁNDEZ DOCAMPO, BELÉN Y PASTOR BALLESTER, MARÍA AMPARO. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Primer edición: Tirant lo Blanch, 2011.

PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL. “La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea”. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, volumen 47, 2014.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA [www.rae.es][29 de abril de 2020]

RICO LETOSA, SARA. “Seguridad social y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: novedades aportadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Revista de Gestión Pública y Privada*, núm. 13, 2008.

RODRÍGUEZ PÉREZ, VANESSA; DESCALS PALACI, FRANCISCO Y CANTISANO TOPA, GABRIELA. “Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales”. *Acción psicológica*, volumen 14, núm. 2, 2017.

ROMAN ONSALO, MARISA. *Manual de agentes de igualdad*. Primera edición. España: Diputación de Sevilla, 2009.

RUIZ GIL, JUANA MARÍA. “Repensando la Constitución: una mirada al deber de trabajar y al derecho al trabajo”. *Revista de derecho político*, núm. 104, 2019.

SALA FRANCO, TOMAS. *Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Primera edición. Madrid: La Ley, 2008.

SELMA PENALVA, ALEJANDRA. *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*. Primera edición. Madrid: Dykinson, 2019.

SERRANO ARGÜESO, MARIOLA Y EREÑAGA DE JESÚS, NEREA. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia: Realidad o utopía”. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, núm. 120, 2014.

SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. Guía para consultas sobre la aplicación de los derechos de conciliación durante la situación de crisis sanitaria COVID-19. [catorce de julio de dos mil veinte][https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_consultas_conciliacion_covid19_2.pdf]

TOBIO SOLER, CONSTANZA. Trabajar y ser madre. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 12, 2003.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA. [www.tribunalconstitucional.es][8 de junio de 2020]

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN. El derecho a la protección social de las víctimas de la violencia de género. Estudio sistemático del título II de la LO 1/2004, de 28 de

diciembre, de protección integral contra la violencia de género de acuerdo con la distribución territorial del Estado. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. Año 2007. [<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/51592.pdf>] [23/07/2020].

VILLALBA SÁNCHEZ, ALICIA. “El teletrabajo en las Administraciones Publicas”. *Revista de relaciones laborales*, núm. 36, 2017.

ZOCO ZABALA, CRISTINA. “Igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de Constitución Española”. *Revista de derecho político*, núm. 100, 2017.