

UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de ciencias del trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

La conciliación entre la vida personal y laboral en nuestro País. Una Tarea pendiente

The conciliation between personal and work life in our Country. A pending task

A conciliación entre a vida familiar persoal e laboral no noso país. Unha tarefa pendente

Autor: Javier Cortés Lagoa

Tutor: Luis Fernando de Castro Mejuto

Palabras clave: conciliación, coronavirus, teletrabajo, flexibilidad laboral, familia, derechos, mujer

Keywords: conciliation, coronavirus, telecommuting, Labor flexibility, family, rights, woman

RESUMEN:

El estudio a continuación versa sobre la conciliación familiar y laboral. En él se aborda lo que se entiende por conciliación, qué normativa existe tanto a nivel nacional como europeo y cómo se materializa en distintos instrumentos y medidas, tanto en una situación normal, como en una situación extraordinaria como la que vivimos actualmente debido a la crisis sanitaria producida por el coronavirus. Se lleva a cabo un análisis de cómo ha afectado la pandemia a las condiciones laborales, si afecta de forma diferente a hombres y mujeres – teniendo en cuenta los roles tradicionales, como en el cuidado de los hijos-, los tiempos de descanso, etc. con el objetivo conocer qué medidas podrían ayudar a encontrar el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los de las empresas, garantizando buenos resultados y permitiendo desarrollar la vida privada.

ABSTRACT:

This report deals with reconciliation of work and family life. The term reconciliation of work, private and family life is analyzed, the related regulation both at national and European level and how it is applied in regular life but also in an extraordinary situation such as the one we are currently living due to COVID-19 health crisis. How the current coronavirus pandemic has affected is analyzed, possible differences that may exist between man and women - taking into account traditional roles, such as taking care of family and children-, holidays and leisure time, etc. The objective is to better know which measures could contribute to find a balance between interests of workers and companies, guaranteeing good business results and a good work-life balance.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONCEPTO.....	5
3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA	7
4. NORMATIVA REGULADORA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.	8
5. INSTRUMENTOS CON LOS QUE CUENTA E ESTADO PARA ARTICULAR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....	16
5.1. La provisión de servicios públicos:.....	16
5.2. La regulación de permisos Paternales y de cuidados.....	17
5.3. Las transferencias, prestaciones y subsidios (ayudas directas) y desgravaciones fiscales normalmente ligadas a los mismos (ayudas indirectas).....	17
6. MEDIDAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	20
6.1. Retribuidos	20
6.2. No retribuidos.	22
6.3. OTROS PERMISOS:.....	27
7. CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS.	28
7.1. La medida de reducción de jornada.....	28
7.2. ¿Qué se considera deber de cuidado?.....	28
7.3. ¿Quién puede ejercer este derecho?.....	29
7.4. ¿Cómo se concreta el horario?	29
7.5. ¿Qué puedo modificar o adaptar?	29
7.6. ¿Cómo es el procedimiento para implantar la medida y comunicar mi propuesta?..	30
7.7. ¿La reducción especial de jornada implica descuento salarial?.....	30
7.8. ¿Qué ocurría si ya se tenía una reducción de jornada por hijos o familiares?	30
8. CONCLUSIONES.	33
9. BIBLIOGRAFIA.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El objeto de este Trabajo es el estudio del derecho a la conciliación entre la vida familiar y laboral. La conciliación está definida en el diccionario español como “la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo. “

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo supuso una de las transformaciones sociales más importantes y profundas del siglo xx, sobretodo en el último cuarto de siglo. Esta transformación supuso un cambio radical en lo que respecta a los roles tradicionales de género asociados a la división de trabajo, por un lado las mujeres amas de casa y cuidadoras de personas mayores e hijos y por otro lado el hombre empleado que sustenta la economía familiar.

Pero esta incorporación de la mujer al mercado laboral también supuso para ella en muchas ocasiones dobles jornadas de trabajo, por una parte atender a su empleo y por otra parte a su trabajo doméstico.

Estos hechos, hacen necesario el derecho a la conciliación de trabajo y familia, y plantearse la necesidad de una legislación a nivel internacional y comunitario que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y vida familiar. El derecho a la conciliación es esencial en el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual está reconocido en el artículo 14 de nuestra constitución española. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, por lo tanto este derecho es casi un derecho fundamental, porque si no hay conciliación, quien suele salir perdiendo es la mujer, pues en ocasiones llega a perder su empleo, y en otras ocasiones decide no incorporarse a la vida laboral.

Y se tiende a la continuidad de los roles preestablecidos, la mujer en el hogar y el hombre como único empleado y sustento económico, aunque el hombre cada vez ayuda más en las tareas del hogar y en el cuidado de los hijos, la mujer sigue llevando la mayor carga. El objetivo está en seguir apoyando políticas que favorezcan la conciliación y aquí veremos su evolución y legislación a lo largo del tiempo.

Haremos en último lugar una mención a las medidas de conciliación en tiempo de Coronavirus ya que es la situación excepcional que se está viviendo a nivel Internacional en estos momentos, afectando de pleno a nuestro País entre otros, habiéndose tenido que tomar medias a nivel sanitarios, económico e incluso laboral, entre otras.

2. CONCEPTO

La conciliación de la vida laboral personal y familiar es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde hombres y mujeres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar laboral y personal contribuye a crear una sociedad basada en la calidad de vida de las personas para progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo familiar como personal.

Para ello fue y es necesario un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización.

España sigue estando muy detrás de otros países europeos en temas de conciliación, la flexibilidad laboral se basa en tener unos horarios de entrada y salida flexibles, de manera que se pueda adaptar el trabajo a las necesidades familiares de los empleados, mejorando la conciliación

El 88,2% de los trabajadores españoles tienen una jornada laboral y horarios demasiados rígidos y no tienen facilidades para modificarlos por su situación familiar, además de que las empresas de nuestro país tienen un excesivo aprecio por el presentimos frente a la productividad, lo que puede verse como un error, escenario que se ha visto modificado, gracias a o por culpa del Covid-19, escenario en el que todos los Españoles nos vimos obligados a permanecer en nuestras casas debido al Estado de alarma y mucha de esa gente teletrabajo, situación que ha hecho ver a las empresas que esto es posible, y los rendimientos y productividad de las empresas no tuvieron que verse afectados por esta nueva realidad.

En los países nórdicos en los que se apuesta por una mayor conciliación y flexibilidad en Europa, con el caso de Dinamarca, seguida de cerca por Finlandia y Suecia.

También nuestro país, es uno de los países en los que más tarde se sale del trabajo, por lo que el tiempo para estar en casa cuidando de los hijos o dedicado a actividades de ocio, es mucho menor que en otros países. También destacamos por tener unas pausas más largas durante la comida, prolongándose todavía más la jornada de trabajo.

Nuestra jornada laboral es de 4 horas a la semana, lo que supone 8 horas al día, aunque en muchas ocasiones el número de horas diarias termina siendo mayor, una mayor productividad no equivale a más horas de trabajo, y eso es lo que se demuestra en países como Holanda y Dinamarca, con unas jornadas laborales de 29 y 34 horas, respectivamente, y un horario más racional, donde la flexibilidad para que el trabajador pueda establecer su hora de entrada y salida y teletrabajo son habituales.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA

El objetivo del trabajo consistirá en la elaboración de un texto explicando cómo se da la conciliación laboral y familiar en nuestro país a través de fuentes secundarias como son los boletines y paginas oficiales donde se encuentran las leyes y directivas empleadas para obtener esta información así como diferentes páginas de internet y por la lectura de dos libros los cuales son **“Tiempo de trabajo y vida privada”** (editorial Comares año 2016) y **“Corresponsabilidad en la vida laboral y familiar. Una asignatura sobre la igualdad jurídica”** (editorial Aranzadi año 2019) que explican este tema en cuestión los cuales localice y pedí prestados en la biblioteca de la UDC para dicha elaboración.

4. NORMATIVA REGULADORA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Previsiones europeas: La Unión Europea es el órgano que dirige las políticas y decisiones que se deben aplicar en los países miembros en todo tipo de materias. Y en materia de Conciliación familiar la UE ha elaborado una serie de Directivas.

1- Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre 1992. Esta Directiva hace referencia al embarazo y a la maternidad. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89 / 391 / CEE, es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) *trabajadora embarazada:* cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y /o prácticas nacionales;
- b) *trabajadora que ha dado a luz:* cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y / o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y / o prácticas nacionales;
- c) *trabajadora en período de lactancia:* cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y / o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y /o prácticas nacionales.

2- Directiva 96/34/CEE de 3 de junio de 1996. El Acuerdo marco adjunto representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La CES, la UNICE y la CEEP solicitan a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo para que, mediante una decisión, éste haga vinculantes estas disposiciones mínimas en todos los Estados

miembros de la Comunidad Europea, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

⑩ **Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación.**

- ↘ 1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.
- ↘ 2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

⑩ **Cláusula 2: Permiso parental**

- ↘ 1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.
- ↘ 2. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.
- ↘ 3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:
 - ✦ a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
 - ✦ b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;
 - ✦ c) ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;
 - ✦ d) fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;
 - ✦ e) definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se

puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;

✦ f) autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.

↳ 4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado la solicitud o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.

↳ 5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.

↳ 6. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.

↳ 7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.

↳ 8. Todos los asuntos de seguridad social vinculados con el presente Acuerdo habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios.

⑩ ***Cláusula 3: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor***

↳ 1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

↘ 2. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 3.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año y/o por caso.

⑩ **Cláusula 4: Disposiciones finales**

↘ 1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo.

↘ 2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a decidir, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo.

↘ 3. El presente Acuerdo no constituirá un obstáculo al derecho de los interlocutores sociales a celebrar, al nivel apropiado, incluido el europeo, convenios que adapten y/o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares.

↘ 4. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde la adopción de la misma o se asegurarán (*) de que los interlocutores sociales establezcan, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias mediante acuerdo antes de que concluya el citado plazo. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario para dar cumplimiento a dicha Decisión.

↘ 5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, con los convenios colectivos y con los usos nacionales.

↘ 6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, todos los asuntos relativos a la interpretación del presente Acuerdo a nivel europeo deberán, en primer lugar, ser remitidos por la Comisión a las partes firmantes, las cuales emitirán el dictamen pertinente.

↘ 7. Las partes firmantes revisarán la aplicación del presente Acuerdo a los cinco años a partir de la fecha de la Decisión del Consejo, si una de las partes del mismo así lo pidiera.

3- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio de 2006 referente a la igualdad de trato. La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) *«discriminación directa»*: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;
- b) *«discriminación indirecta»*: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;
- c) *«acoso»*: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; L 204/26 ES Diario Oficial de la Unión Europea 26.7.2006
- d) *«acoso sexual»*: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- e) *«retribución»*: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;
- f) *«regímenes profesionales de seguridad social»*: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una

rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2- A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

- a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;
- b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;
- c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

4- Directiva 2010/18/UE 8 de marzo de 2010 derogada por la directiva 2019/1158 de permisos parentales, estando dirigida tanto a hombres como a mujeres. La presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente:

- a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores;
- b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

El ámbito de aplicación la presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral tal que definida en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Artículo

A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:

- a) «*permiso de paternidad*»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados;
- b) «*permiso parental*»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este;
- c) «*permiso para cuidadores*»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

d) «*cuidador*”: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

e) «*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;

f) «*fórmulas de trabajo flexible*”: la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo.

La normativa española para facilitar la conciliación se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

- **la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación familiar entre hombres y mujeres.** Esta ley supuso un equilibrio legal entre ambos sexos en materia laboral, favoreciendo la igualdad de acceso al empleo entre hombres y mujeres. Supuso además, un acercamiento del género masculino al acceso al cuidado de los hijos y su participación en la entidad familiar más allá de la contribución económica. También supuso un proceso reformador, que continua aún a día de hoy pretendiendo alcanzar ideales en materia de conciliación, como son el reparto de responsabilidades tanto en la vida privada como en lo profesional, mejora del estatus profesional de la mujer-madre-trabajadora mediante la eliminación de obstáculos que se le presentan, y muchos otros objetivos que hagan real esa igualdad en materia laboral por a que tanto se ha luchado. Con el paso de los años esta ley de conciliación ha sido modificada por diversas leyes y Reales Decretos que modifican o amplían su contenido. Como son los que vamos a ver a continuación.
- **La LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** llamada “ley de igualdad” en la que se fomenta la igualdad en todos sus ámbitos, estableciendo para ello políticas activas favorables y acciones preventivas. Las principales materias afectadas por esta ley en materia de conciliación fueron derechos como la suspensión de contratos y prestaciones por maternidad y paternidad, riesgo de embarazo, riesgo durante la lactancia natural, permisos retribuidos, reducciones de jornada, derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, y el subsidio no contributivo por maternidad.

- **Ley 39/2006 de 14 Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, por la que se regula las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- **Real decreto ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**. Este Real decreto pone de manifiesto un conjunto de medidas que otorgan a la empresa mayor flexibilidad a la hora de modificar las condiciones laborales de los trabajadores. El contexto por el que se aprueban estas medidas viene marcado por las elevadas tasas de desempleo y crisis económica generalizada en nuestro país.
- **Además cabe decir que con respecto al ámbito autonómico existen leyes de acción social**, en las que se suscita la actuación en contra de todo tipo de discriminación por razón de sexo, así como medidas para favorecer su prevención. La principal problemática de las CCAA es la limitación de sus competencias, ya que carecen de competencias legislativas en materia laboral y de Seguridad Social, aunque si ha asumido el poder ejecutivo la imposibilidad de regular los derechos de conciliación restringe sus posibilidades de intervención. Sin embargo, las CCAA si están capacitadas para el desarrollo de aspectos como políticas de igualdad o legislar materias sensibles al principio de corresponsabilidad, como la dependencia.

Tras el análisis de la legislación española, se concluye con la confirmación de la igualdad formal y sustancial, en materia de derechos reconocida a mujeres y hombres.

5. INSTRUMENTOS CON LOS QUE CUENTA E ESTADO PARA ARTICULAR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

5.1. La provisión de servicios públicos:

- Servicios de educación y cuidado de la infancia. Los servicios formales de cuidados de niños, especialmente en la primera infancia entre 0 y 3 años, son determinantes para facilitar la participación laboral de muchas mujeres. En España el acceso a una plaza públicamente subvencionada en centros escolares se garantiza a partir de los 3 años de edad, que es cuando comienza el segundo ciclo de educación infantil. Existe un déficit en la oferta pública de plazas subvencionadas, la oferta es inferior a la demanda real en el primer ciclo, mientras que en el segundo, de 3 a 6 años, la oferta y la demanda está más equilibrada.

Son las mujeres las que mayoritariamente asumen las tareas de cuidado, es entre las mujeres de 20 a 49 años con pareja y al menos un hijo menor de 3 años donde se observa menor tasa de actividad laboral.

Por otro lado cabe destacar, la descoordinación entre los horarios y los centros Escolares con los horarios laborales, especialmente cuando se trata de jornada de Trabajo a tiempo completo. Esto deriva un coste económico para las familias los servicios de comedor escolar, horas de permanencia extra escolar y actividades extra curriculares. Es por ello que pueden existir problemas para conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de los hijos.

- Centros de día para personas mayores que ayuden a las familias en las tareas de cuidado. Los cambios socio demográficos reflejados en la pirámide de población española, más invertida cada año, hacen previsible el aumento de las necesidades de cuidados de larga duración. El deber de cuidado está estipulado en el Art 6 del CC *“Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes de su cargo.*

Los principales consumidores de cuidado son los niños, los ancianos y los enfermos. A lo largo de nuestra vida todos hemos requerido cuidado, durante la infancia, y seguiremos demandando cuidados durante enfermedad y vejez.

Las mujeres en España son las que tradicionalmente, sin remunerar, han asumido esta tarea dentro de la dinámica familiar, es por ello que se creó el Sistema para la autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) con el Propósito de garantizar a los ciudadanos, y a las propias CCAA, un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia.

La regulación de la figura de cuidador no profesional responde principalmente a la preocupación por el coste de oportunidad que deriva del cuidado informal en términos de dificultad o imposibilidad de participación en el empleo remunerado, sin olvidar la salud física y emocional de los cuidadores informales o la calidad de los cuidados realizados por estos. Es por esto que junto con el establecimiento de esta figura cuyo reconocimiento conlleva cierto control y supervisión del cuidado familiar, se haya creado un convenio especial de la S.S para cuidadores no profesionales y se haya regulado un sistema de formación y acreditación de este colectivo.

5.2. La regulación de permisos Paternales y de cuidados.

La regulación de permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Excelencias para cuidados de familiares. Reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes. Permisos de larga duración para posibilitar el cuidado de personas dependientes. Todos ellos los veremos en el apartado siguiente de este trabajo. (Apartado **VI**)

5.3. Las transferencias, prestaciones y subsidios (ayudas directas) y desgravaciones fiscales normalmente ligadas a los mismos (ayudas indirectas)

Medidas que pueden tener incidencia directa sobre las decisiones de la pareja en el fomento de la corresponsabilidad. El estado y las CCAA desarrollan políticas económicas para las familias, a través de ayudas directas (transferencias o subsidios) como de desgravaciones en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. Estas pueden tener incidencia directa sobre el fomento de la corresponsabilidad.

- En el ámbito Estatal, destacan:
- Las prestaciones familiares no contributivas de la Seguridad Social (por hijo, hijo discapacitado, familia numerosa, familia monoparental y madre discapacitada). Para ser

beneficiario de estas prestaciones se exige que familia tenga unos ingresos inferiores a 11.577 € (salvo las ayudas por hijo discapacitado y parto múltiple, que son universales) por lo que son ayudas con un marcado carácter asistencial al ir dirigidas a las familias con ingresos muy limitados.

- El mínimo exento familiar de IRPF (por descendientes y ascendientes incrementados en caso de discapacidad) constituye, tanto por la cuantía de la ayuda individual como por su carácter universal, la principal medida de apoyo económico de las familias. __
- Existen tres deducciones familiares de 1200 € en la cuota de IRPF (por ascendiente, por descendiente y por familia numerosa) de la que pueden beneficiarse los contribuyentes que trabajen.
- Los incentivos económicos orientados a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y participación laboral de las mujeres en el ámbito estatal comprenden tales como los subsidios de la Seguridad Social ligados al disfrute de los permisos parentales, junto con una deducción universal de la cuota de IRPF dirigida en exclusiva a las madres trabajadoras con hijos menores de 3 años, por importe de 1200 Euros anuales por cada hijo.
- Las Comunidades Autónomas:
 - En el marco de sus competencias, han articulado diversos esquemas de apoyo familiar genérico a través de prestaciones monetarias y deducciones en la cuota del IRPF. Estas medidas suponen una ayuda para cubrir los costes asociados a las cargas familiares, y de ellas pueden beneficiarse todas las familias que reúnan los requisitos, tanto si la mujer trabaja como si no.
 - Las ayudas a la participación laboral de las mujeres que se han desarrollado en seis CCAA (Andalucía, Canarias, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia y Murcia), en el ejercicio de sus competencias normativas en el IRPF, han establecido deducciones en la cuota orientadas a favorecer el empleo de las mujeres con hijos pequeños, la mayor parte son desgravaciones de una parte de los gastos realizados en cuidado de menores, que pueden aplicarse siempre que ambos progenitores trabajen, ya sea por cuenta propia o ajena, y que oscilen entre los 250 € anuales por gastos en ayuda doméstica de Andalucía, hasta los 1320 € anuales que pueden deducirse en Castilla y León por los gastos realizados en los centros infantiles de la Comunidad.

En función de cómo se conjugan dichas medidas, el estado influye y modela un

determinado modelo económico de relación mujer-varón, influyendo en el establecimiento de la igualdad real.

4

⁴ “véase Santaella Vallejo, A., “corresponsabilidad en la vida laboral y familiar. Una asignatura sobre la igualdad jurídica”, Aranzadi, 2019, pág. 250-261

6. MEDIDAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

6.1. Retribuidos

Los trabajadores en los supuestos siguientes tendrán un cierto tiempo de permiso.

- *Permiso maternidad* – el tiempo destinado para este permiso es de 16 semanas desde el nacimiento del menor ampliable dos semanas por parto múltiple a partir del segundo. Aunque está por debajo de la media Europea en este apartado España no ocupa de los últimos puestos del ranking en Europa, los países con permisos de paternidad más amplios son los países nórdicos. Suecia se sitúa en primera posición con un permiso de paternidad y maternidad igualitario de 480 días. Es importante saber cuál es régimen de nuestros países vecinos para saber en qué hay que mejorar y que condiciones son enormes para la conciliación de los trabajadores sin afectar a la productividad, buscando siempre un bienestar social.

Se trata de un permiso subsidiado al 100% por la SS, con reconocimiento pleno de cotizaciones sociales, reserva de puesto y mantenimiento de todos los derechos laborales (siempre que se esté de alta y se hayan cotizado 180 días).

- *Permiso paternidad*- este permiso empezó siendo de dos semanas que se fueron ampliando a 4 y actualmente en España es de doce semanas con la intención de igualarlo en 2021 a las 16 semanas para evitar discriminaciones. Se trata de un derecho que tienen los padres para cuidar a sus hijos una vez se produce el nacimiento.

Importante mención a la paternidad y maternidad en autónomos: Aunque a priori puede parecer que los autónomos tienen más capacidad de organizar su tiempo y por tanto saber gestionarlo de manera correcta, lo cierto es que para muchos profesionales autónomos, desconectar del negocio se convierte en una tarea prácticamente imposible.

A pesar de que, en el caso de ellos, el permiso de paternidad se vio incrementado en el año 2019 de dos a cuatro semanas, las medidas de conciliación familiar y las prestaciones sociales de los autónomos para maternidad o paternidad dejan aún mucho que desear.

La duración de las bajas era de 4 meses para la madre y 1 mes para el padre, esto ha sido modificado este año 2020 pasando el Padre a disfrutar de 12 semanas de baja por

paternidad. Se hizo así con la intención de igualarlo al permiso de maternidad que es de 16 semanas, así será a partir de 2021.

Los autónomos, cuando están de baja, reciben un importe que se calcula a partir de la base reguladora. En España la inmensa mayoría de los autónomos cotizan por la base mínima, por lo que la prestación que les queda es escasa. Esta razón es también una de las que impide que exista una conciliación familiar y laboral real en el caso de los autónomos

- *Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural*- Las mujeres en España pueden ejercer su derecho al permiso de lactancia, un permiso para permitir amamantar al pequeño 1 hora diariamente hasta que cumpla 9 meses. Generalmente se opta por acumular el permiso en jornadas completas, retrasando la reincorporación al trabajo unos 17 días. En la mayoría de los países Europeos no se establece ningún tipo de permiso para la lactancia o se ubica por debajo de lo recomendado por la OMS.
- *Vacaciones* –Las vacaciones se le conceden en los meses correspondientes por la empresa y se disfrutaran posteriormente a la incapacidad o baja por maternidad. Reguladas en el Estatuto de los Trabajadores Art 38.1. *El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales. 2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre la planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijara la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente. 3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario e vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al final el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto*

de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- *Fallecimiento de parientes*- dos días de permiso siempre y cuando no sea necesario trasladarse en ese caso se ampliara a cuatro días.
- *Hospitalización* - dos días de permiso siempre y cuando no sea necesario trasladarse en ese caso se ampliara a cuatro días.

6.2. No retribuidos.

- *Reducción de jornada* – La reducción de jornada es uno de los grandes opciones que tiene el trabajador para conciliar la vida laboral y familiar, además, una de las ventajas que tiene el trabajador por el hecho de disfrutar de una reducción es la protección ante un posible despido

Viene regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, recogiendo la posibilidad de reducir la jornada en los siguientes supuestos:

- *Cuidado de un hijo menor de doce años*. Se puede ejercer este derecho en cualquier momento hasta que el hijo cumpla los doce años. No se podrá solicitar si no se tiene la custodia del hijo en caso de divorcio o separación.
- *Trabajadores encargadas de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial*, que no trabaje y no pueda encargarse por sí misma.
- *Trabajadores encargados del cuidado directo de un familiar*, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no trabajen.
- *Trabajadores al cuidado de un menor de 18 afectado por cáncer u otra enfermedad grave* que precise de cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores

El único límite existente en el Estatuto de los trabajadores se refiere a dos o más trabajadores en una misma empresa debido al mismo familiar “sujeto causante” solicitan una reducción de jornada, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Hasta el 2019 la única forma de reorganizar el horario era solicitar una reducción de jornada, no obstante, en la actualidad existe la posibilidad de reorganizar su jornada de trabajo sin necesidad de reducirla

El Derecho regulado en el año 2019, artículo 34.8 del ET, que permite conciliar la vida laboral y familiar sin necesidad de reducir la jornada de trabajo.

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

”

Salvo fuerza mayor, el trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación. Además también tendrá que preavisar con 15 días de antelación cuando finalice el periodo de reducción de jornada para la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo.

El artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores indica en relación con la reducción de jornada lo siguiente:

“tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

Por lo tanto, la reducción tiene que ser dentro del horario que realiza el trabajador en el momento que solicita la reducción, independientemente de cuál es el horario recogido en el contrato de trabajo o el que realizan sus compañeros o el horario de apertura del centro de trabajo, sino que tendrá que ser el horario que realiza el trabajador en el momento de la reducción.

Además la reducción tiene que ser diaria, es decir, que todos los días el trabajador deberá reducir su jornada sin que pueda reducir unos días y otros no, o reducir unas horas de un día para acumularlas y eliminar un día de trabajo. Por ejemplo, en un trabajador que su horario es de lunes a viernes, reducir más de lunes a jueves con el objetivo de no acudir los viernes a trabajar. Esta posibilidad no lo permite la ley, salvo que se acuerde con la empresa.

Un aspecto muy importante, y en relación con la obligación, de que la modificación sea diaria, es lo indicado en los convenios colectivos.

La reducción de la jornada será en función de los siguientes baremos:

- *En el caso de reducción de jornada por el cuidado de un menor de doce años o familiar que no pueda valerse por sí mismo*, la reducción será entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

- *En el caso del cuidado de un menor afectado por una enfermedad grave* el trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos la mitad de la jornada. Pudiendo llegar a ser completa la reducción de jornada. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En este caso es gasta que él enfermo cumpla 18 años.

- En los demás casos no existe ningún límite en cuanto a la duración máxima del permiso de reducción de jornada.

- *Excedencias*- pueden ser de forma *voluntaria* o *forzosa*: la forzosa llevara la condición de derecho a conservar el puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad, este periodo no podrá ser superior a tres años. En caso de que sea voluntaria debe tener el trabajador al menos un año de antigüedad.
- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos. El sistema Español contempla tanto para hombres como para mujeres el Derecho a acogerse a una excedencia por cuidado de hijos de hasta tres años (sin retribución, ni subsidio) con el reconocimiento pleno de cotizaciones y de la antigüedad laboral, y reserva del puesto durante un año (los dos años siguientes se reserva únicamente el grupo o categoría). Por su parte el convenio colectivo puede regular la forma en que se ha de solicitar (preaviso), pero nunca limitar el derecho. La única limitación que existe es en caso de dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (mismo hijo o familiar), el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador puede solicitar la excedencia cuando lo estime oportuno. No obstante la duración máxima de ésta será tres años que empiezan a contar desde el nacimiento del hijo. En otras palabras, la excedencia no dura tres años, sino que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla tres años, por lo que si se solicita cuando el menor tenga un año, la duración máxima será de dos años. Además, si así lo requiere el cuidado del hijo, el trabajador puede solicitar la excedencia por tramos inferiores, aunque sean varios y separados. Por todo ello, la finalización de la excedencia queda a la voluntad de los padres del menor, y por lo tanto, son lo que deciden el momento oportuno para reincorporarse al trabajo.
- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares: Suspensión del contrato de trabajo para atender al cuidado de 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. En este caso no puede ser superior a 2 años salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva. Esta excedencia genera idénticos efectos a los ya señalados para la excedencia por cuidado de hijos, con la salvedad de un periodo máximo de disfrute limitado a dos años. También en este supuesto la negociación colectiva puede ampliar la duración de la excedencia fijando el régimen jurídico aplicable. Con efectos de 08/03/2109, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha modificado el último párrafo del apartado 3 del art. 46 ET, en los siguientes términos: “No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que

tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses”. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. También tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación (cuya finalidad es evitar la pérdida por parte del trabajador excedente de sus aptitudes profesionales, que pudieran verse afectadas por cambios productivos, tecnológicos, etc). Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La solicitud de reingreso ha de presentarse con un mínimo de un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia (salvo especificación de convenio). En caso de no solicitar el reingreso, en tiempo y forma reglamentaria o especificada en convenio, el trabajador será considerado en situación de excedencia voluntaria. La negativa al reingreso por parte de la empresa, por inexistencia de vacante o por cualquier otra causa, debe equipararse a un despido, procediendo a accionar por despido, debiendo el empresario abonar los salarios de tramitación correspondientes al período que va desde la negativa al reingreso a la fecha del acto de conciliación, y cotizar por ellos, computándose a efectos de carencia para el desempleo.

Los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ponen de manifiesto que son Mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a ellos, generalmente de forma inmediata al finalizar el permiso de maternidad. Concretamente en 2015 solo el 6,7% de las excelencias por cuidado de hijos y el 15,4% de las excelencias por cuidados de familiares fueron disfrutadas por hombres, el perfil de los hombres que se acogen a este derecho mayoritariamente tienen alto nivel educativo y son empleados en sectores altamente feminizados del sector público (la sanidad y la educación), donde los costes en términos de carrera profesional de la ausencia del empleo, que es generalmente más breve que en el caso de las mujeres, son muy limitados o inexistente.

Por otro lado, una parte mayoritaria de las mujeres que optan por la excelencia por cuidado de hijos son asalariadas con gran arraigo en el mercado de trabajo (contratos estables y mayor antigüedad, de elevado nivel educativo, que trabajan con más frecuencia

en el sector público, y que se toman permisos relativamente breves. Las mujeres con menor arraigo laboral y menor nivel de estudios usan menos las excedencias, pero cuando lo hacen las alargan más, con los costes consiguientes en términos de carrera profesional, depreciación de capital humano y reducción de ingresos salariales.

6.3. OTROS PERMISOS:

Disposiciones establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se reconocen ciertos permisos para una serie de situaciones en las que el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo con la debida justificación y aviso previo:

- Por contraer matrimonio, un periodo de quince días.
- Cuando se produzca el nacimiento de un hijo , tendrá derecho a dos
- Cuando se produzca el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo de dos días, que será ampliable hasta cuatro si existe desplazamiento por parte del trabajador.
- Por traslado de domicilio habitual un día.
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal se permite el tiempo indispensable para ello.
- Para la realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos legales o convencionalmente establecidos.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban de realizar en la jornada de trabajo el tiempo indispensable para ello.

Además, existen otras medidas englobadas en las modalidades de permisos, que no se hallan reguladas y que son realmente valoradas por los trabajadores. El poder abandonar el puesto de trabajo por una emergencia familiar sin necesidad de justificación previa.

7. CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS.

El Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros el 17 de marzo sobre medidas urgentes para aplicar durante la crisis por el coronavirus incluyeron cambios laborales que tendrán vigencia únicamente durante la situación extraordinaria, situación que se está viviendo actualmente durante la realización de este trabajo de Fin de Grado. Es importante reseñar que el Decreto no vincula solo al periodo de vigencia del estado de alarma, sino a un periodo de tiempo más indeterminado, como es la situación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria por el coronavirus covid-19. El deber de cuidado, por ejemplo, ya se había visto afectado cuando se ordenó el cese de las clases, antes del inicio del estado de alarma. No todas las empresas tienen las condiciones para poner enviar a sus trabajadores a trabajar desde casa mediante Teletrabajo, bien por las características del trabajo a desempeñar, o bien por carecer de medios para ellos, por eso se han tenido que ir adoptando otras medidas. Como son la Jornada a la carta del Artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores o incluso optar por los permisos retribuidos del Art 37.3, pero que no serían fáciles de adaptar a esta circunstancia de crisis sanitaria ya que es para días puntuales y esta situación se está alargando en el tiempo, a día de hoy llevamos más de 1 mes. Por tanto, una de las medidas más importante que se ha adoptado es la medida de Reducción de Jornada:

7.1. La medida de reducción de jornada

Teniéndose derecho a una reducción de jornada cuando se acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de los familiares por consanguinidad, hasta el segundo grado de la persona trabajadora (padres, hijos, suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, hermanos y cuñados).

7.2. ¿Qué se considera deber de cuidado?

El deber de cuidado existe cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender a alguna de las personas indicadas en el apartado anterior. Esta atención

puede ser requerida por razones de edad, enfermedad o discapacidad, o cuando necesite un cuidado personal como consecuencia directa del covid-19.

También se considerará que existe deber de cuidado cuando, debido a la decisión de las autoridades, se hayan cerrado centros educativos, centros de día o de cualquier otra naturaleza que dispensasen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

7.3. ¿Quién puede ejercer este derecho?

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores. Debe partir del reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y a de evitar la perpetuación de roles. Tiene que ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en el caso de que varias personas trabajadoras accedan al derecho en la misma empresa.

7.4. ¿Cómo se concreta el horario?

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido. Tiene que estar justificada, ser razonable y proporcionada, y tener en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora. Estas necesidades tienen que estar debidamente acreditadas y se tendrán en cuenta también las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

7.5. ¿Qué puedo modificar o adaptar?

La modificación o la adaptación pueden afectar tanto a la distribución del tiempo de trabajo como a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, dependiendo de las necesidades de cuidado del solicitante:

- Se puede solicitar cambio de turno.
- Modificar el horario.
- Flexibilizar la jornada.
- Cambiar de centro de trabajo o de funciones.
- Modificar la forma de prestación del trabajo, como por ejemplo hacerlo a distancia.

En definitiva, cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter excepcional y temporal que estará vinculado a la duración de la crisis sanitaria.

5

7.6. ¿Cómo es el procedimiento para implantar la medida y comunicar mi propuesta? La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. Ello no implica un cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 (cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad y familiares hasta 2º grado) del Estatuto de los Trabajadores. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 %, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado, y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6, que se refiere al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

7.7. ¿La reducción especial de jornada implica descuento salarial?

Sí, las medidas excepcionales facilitan el proceso para atender al deber de cuidados, pero la reducción de jornada llevará aparejada la reducción salarial proporcional. Es decir, si la reducción de jornada es del 100%, no se percibirá salario durante esos días. Desde USO reiteraron que esto supone una marginación de las familias afectadas por el cierre de colegios, ya que sufrirán un impacto económico no recuperable durante la duración de esta crisis sanitaria.

7.8. ¿Qué ocurría si ya se tenía una reducción de jornada por hijos o familiares?

⁵ Véase el enlace <https://www.uso.es/reduccion-de-jornada-por-cuidar-menores-y-dependientes-coronavirus/>
<https://www.cuestioneslaborales.es/excedencia-por-cuidado-de-un-hijo-o-familiar/>

Si ya se tenía una adaptación de jornada por conciliación, una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, se podrá renunciar temporalmente a él o se tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute. Deben concurrir siempre las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19.

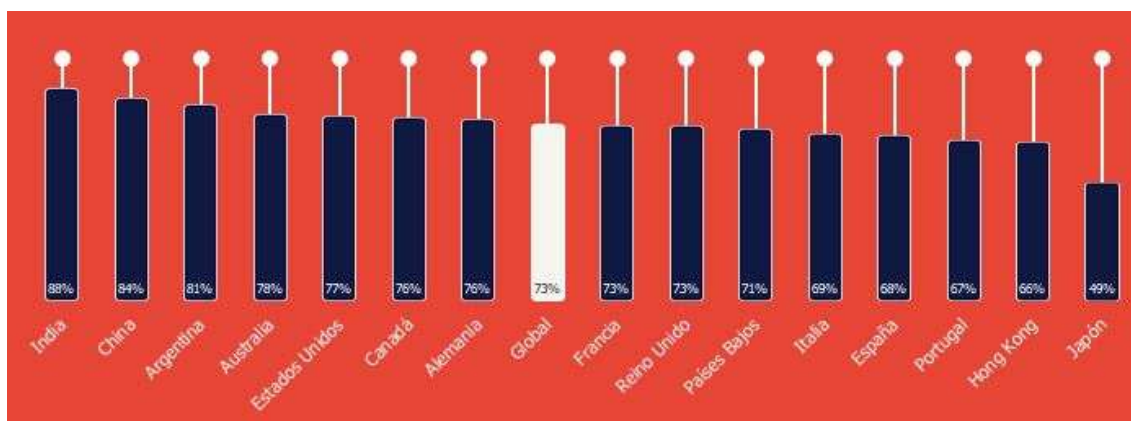
La solicitud debe limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa.

Otras medidas que se pueden adoptar durante esta situación extraordinaria en la que nos encontramos serían las siguientes:

1. **Licencias sin sueldo:** la mayoría de convenios colectivos prevé, como mejora al marco mínimo que fija el Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de que sus trabajadores hagan uso de una licencia sin sueldo. Por ejemplo, el artículo 33 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid requiere que el trabajador tenga una antigüedad de al menos cinco años en la empresa y su duración no puede ser inferior a un mes ni superior a seis meses. Sólo se podrá solicitar una vez cada tres años y durante el tiempo de la misma, la relación laboral estará en suspenso.
2. También se podría acoger de manera voluntaria cualquiera, los trabajadores que se vea afectado por esta situación y no tenga otra medida que mejor se adapte a sus circunstancias, a una **Excedencia de carácter voluntario**, con las condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores para acogerse a la misma y que definíamos anteriormente.
3. **Vacaciones**, días de libre disposición o asuntos propios si ninguna de las anteriores medidas resultase de posible aplicación.
4. Por último, la empresa puede acordar la suspensión total o parcial de la actividad mediante un **Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)**, de conformidad con lo señalado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el periodo en el que la relación laboral se mantenga en suspenso, el trabajador tendrá derecho a la prestación de desempleo.
5. El Ministerio de Trabajo y Economía Social también **prevé la posibilidad de suspender total o parcialmente la actividad**, sin acudir a las formalidades del ERTE, si bien los

trabajadores mantendrán el derecho a la percepción íntegra de su salario, conforme al artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores

La empresa de recursos humanos Randstad llevo a cabo un informe sobre cómo los trabajadores han podido conciliar su vida familiar como consecuencia de la crisis del Coronavirus. El informe destaca que, desde el comienzo de la crisis sanitaria, solo un 68% de los trabajadores Españoles han tenido la posibilidad de modificar su jornada laboral para poder conciliar de manera óptima sus obligaciones laborales y familiares, cinco puntos porcentuales por debajo del conjunto de todos los países en los que se ha realizado la encuesta (73%)



Grafica 1 conciliar su vida familiar como consecuencia de la crisis del Coronavirus.

La crisis del coronavirus ha obligado a muchas empresas a tomar a marchas forzadas medidas destinadas a permitir el trabajo en remoto, siendo el teletrabajo la herramienta más extendida y la que en mayor medida ha evitado un parón en seco de la economía. Pero gran parte de las compañías han adoptado estas medidas por primera vez, por lo que aspectos como la conciliación y la flexibilidad no se han cumplido de manera tan satisfactoria como en otros países con mayor tradición. Cabe esperar que este modo de trabajar se vaya perfeccionando con el tiempo, ya que es una herramienta que se va a implantar, en mayor o menor medida, en la inmensa mayoría de las empresas", asevera Valentín Bote, director de Randstad Research.

6

⁶ Véase <https://www.lavanguardia.com/vivo/mamas-y-papas/20200319/474252216471/teletrabajo-conciliacion-familiar-mision-imposible.html>

8. CONCLUSIONES.

Las conclusiones que he podido obtener de la realización y estudio de este trabajo sobre conciliación familiar y laboral son las siguientes:

En primer lugar tengo que destacar que a pesar de toda la normativa existente sobre esta materia resulta bastante ineficaz en diversos aspectos, pues no se aplica igual para los trabajadores asalariados, funcionarios y autónomos, pues dependiendo a que se dedica cada trabajador dentro de estos sectores profesionales les resulta más o menos conciliar.

Asimismo también debemos tener en cuenta que al estar un periodo excepcional debido a la pandemia del covid 19 las posibilidades se reducen pues nuestros hijos no pueden asistir a clase y nosotros tenemos que teletrabajar y no podemos dejarlos al cargo de otros familiares influye de forma positiva y negativa a la vez:

De forma positiva en que nos tenemos que quedar en casa y estar en familia, pero de forma negativa pues a su vez nos impide centrarnos en nuestro trabajo y en su cuidado.

En segundo lugar en relación a los permisos por maternidad, paternidad etc si hay aspectos que se pueden extraer como positivos como por ejemplo la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas como está fijado por ley el permiso por maternidad, esta solución nos beneficia a la hora de reducir la discriminación etc. También beneficia pues si la madre decide después de las seis primeras reincorporarse al trabajo el otro progenitor puede pedir la baja y dispondría de las 16 semanas que le corresponderían más las semanas restantes del permiso de la madre.

Pero también estos permisos en muchos otros aspectos están muy incompletos o incluso en mi opinión son muy escasos por ejemplo en el caso de tener un familiar ingresado y si esta en tu misma comunidad solo disponer de dos días de permiso, en este caso opimo que se tendría que modificar.

Pero los permisos no actúan igual porque no todos son iguales, pues los hay retribuidos y no retribuidos.

Finalmente tenemos que darnos cuenta que conciliación familiar y laboral no está tan bien aplicada como en otros países pues sigue siendo una asignatura pendiente que debemos mejorar y que cuesta mucho ir modificando.

9. BIBLIOGRAFIA.

Normativa Europea:

DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Normativa Española:

La Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación familiar entre hombres y mujeres

La LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres llamada “ley de igualdad”

Ley 39/2006 de 14 Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

Real decreto ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Libro: Rodríguez González, S, “**Tiempo de trabajo y vida privada**”, Comares, Granada

(España), 2016.

Libro: Santaella Vallejo, A, “Corresponsabilidad en la vida laboral y familiar. Una asignatura sobre la igualdad jurídica”, Aranzadi, Navarra (España), 2019.

Webgrafía:

<https://www.uso.es/reduccion-de-jornada-por-cuidar-menores-y-dependientes-coronavirus/>

<https://www.cuestioneslaborales.es/excedencia-por-cuidado-de-un-hijo-o-familiar/>

[https://www.lavanguardia.com/vivo/mamas-y-](https://www.lavanguardia.com/vivo/mamas-y-papas/20200319/474252216471/teletrabajo-conciliacion-familiar-mision-imposible.html)

[papas/20200319/474252216471/teletrabajo-conciliacion-familiar-mision-imposible.html](https://www.lavanguardia.com/vivo/mamas-y-papas/20200319/474252216471/teletrabajo-conciliacion-familiar-mision-imposible.html)

Ministerio de igualdad: <https://www.migualdad.es/>

Comisión de los derechos de la mujer e igualdad de oportunidades del parlamento europeo: <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/home>

Oficina internacional del trabajo: <https://www.ilo.or>