CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR Y TIEMPO DE TRABAJO

Gratiela-Florentina Moraru
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos-Albacete (UCLM)

SUMARIO

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS *4*

Capítulo 1. La conciliación y la corresponsabilidad y su reconocimiento normativo internacional, europeo, nacional y regional *6*

1.1 Las aportaciones de la OIT en materia de conciliación y corresponsabilidad, la Agenda 2030 y el trabajo decente **6**

2.2 La Directiva 2019/1158 y el derecho de la Unión Europea **13**

2.2.1 Marco normativo europeo 13

2.2.2 La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores 17

2.3 Aproximación al reconocimiento normativo del derecho de conciliación de la vida personal laboral y familiar y corresponsabilidad **25**

2.4 Contexto normativo y políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla-La Mancha **29**

CAPÍTULO 2. El Plan ME CUIDA y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar durante la pandemia *31*

2.1 Pandemia, confinamiento domiciliario, restricciones a la movilidad y normas de emergencia **31**

2.2 La preferencia del trabajo a distancia durante el estado de alarma **36**

2.3 El Plan MECUIDA y su régimen jurídico **39**

2.4 Más medidas de adaptación de la jornada durante la pandemia **47**

2.5 La excedencia como herramienta alternativa **52**

2.6 Permiso por fuerza mayor por necesidades de conciliación de las empleadas y empleados de la Administración Pública **53**

2.7 Permiso por fuerza mayor en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores **55**

2.8 Plan Corresponsables de Castilla-La Mancha **57**

CAPÍTULO 3. La flexibilización de la jornada de trabajo como herramienta de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar *57*

3.2 La reducción de jornada por guarda legal **59**

3.3 La reducción de jornada por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses **62**

3.4 La reducción de jornada por cuidado de hija o hijo en caso de nacimiento prematuro u hospitalización tras el parto **65**

3.5 Hospitalización de la menor o el menor afectado por cáncer o enfermedad grave **66**

3.6 El derecho a adaptar y distribuir la jornada de trabajo por razones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar 68

3.7 Adaptación y reducción de la jornada de trabajo con fines de conciliación en la negociación colectiva..... 71

CAPÍTULO 4. La suspensión del contrato de trabajo por motivos de corresponsabilidad y conciliación 74

4.1 Introducción..... 74

4.2 Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses 75

4.3 Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 78

4.4 Corresponsabilidad y conciliación en la suspensión del contrato de trabajo y negociación colectiva en Castilla-La Mancha 81

CAPÍTULO 5. Permisos y excedencias por razones de conciliación y corresponsabilidad..... 83

5.1 Algunas reflexiones introductorias 83

5.2 El permiso por matrimonio 85

5.3 El permiso por nacimiento de hija o hijo..... 86

5.4 El permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad de familiares..... 88

5.5 El tratamiento de los permisos en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha..... 88

5.7 Las excedencias como mecanismo de conciliación y corresponsabilidad 92

5.8 Las excedencias por cuidado de hijas o hijos y familiares..... 94

5.9 Las excedencias en los convenios colectivos de Castilla-La Mancha 98

Capítulo 6. Corresponsabilidad, conciliación y trabajo a distancia 100

6.1 Introducción..... 100

6.2 El nuevo régimen jurídico del trabajo a distancia a través de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia 103

6.3 Derechos de las personas trabajadoras a distancia 109

6.3.1 Derechos económicos.....109

6.3.2 Derechos con proyección en el tiempo de trabajo.....110

6.4 Conexiones entre el trabajo a distancia y la conciliación de la vida personal laboral y familiar: preferencias en el acceso al trabajo a distancia..... 112

7. BIBLIOGRAFÍA 114

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

Art.: artículo
AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
ANC: Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva
CE: Constitución Española de 1978
CEE: Comunidad Económica Europea
CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos
CEEP: Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General
CES: Confederación Europea de Sindicatos
CC: Código Civil
COVID: enfermedad del coronavirus
EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público
ET: Estatuto de los Trabajadores
ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo
IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LGSS: Ley General de Seguridad Social
LO: Ley Orgánica
LOI: Ley de Orgánica de Igualdad
LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
Núm.: número.
OIT: Organización Internacional del Trabajo
OMS: Organización Mundial de la Salud
ONU: Organización de Naciones Unidas
RD: Real Decreto
STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
STS: Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
EEUU: Estados Unidos
TC: Tribunal Constitucional
TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación
TS: Tribunal Supremo
TSJ: Tribunal Superior de Justicia
TUE: Tratado de la Unión Europea
UE: Unión Europea

Capítulo 1. La conciliación y la corresponsabilidad y su reconocimiento normativo internacional, europeo, nacional y regional

1.1 Las aportaciones de la OIT en materia de conciliación y corresponsabilidad, la Agenda 2030 y el trabajo decente

La conciliación y corresponsabilización efectiva de responsabilidades familiares y profesionales demandan, en los actuales tiempos, nuevas respuestas ante una problemática que repercute en todo el espectro social y que supone relevantes implicaciones para las generaciones venideras. La naturaleza de las políticas públicas necesarias para transformar el sentido de la conciliación y la corresponsabilidad constituye una preocupación para diversos países y organismos internacionales. La definición y delimitación de estas políticas públicas exige evaluar apropiadamente la eficacia e impacto efectivo de las mismas en los cambios de los estereotipos culturales, vinculados a ideas preconcebidas, según las cuales la mujer ha de asumir principalmente las responsabilidades del hogar y de la familia[1].

La OIT ha conferido un papel central a la igualdad en el marco de su producción normativa convirtiéndolo en un presupuesto básico para la existencia del "trabajo decente". Hay que recordar, en este sentido, que antes de la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, momento en el que se formula el concepto de "trabajo decente"[2], ya existían frecuentes reminiscencias del trabajo con derechos para todas las personas trabajadoras[3]. Las Naciones Unidas han adoptado el "trabajo decente" para todas y todos como un propósito propio advirtiéndose que en estos últimos años las actividades de las Naciones Unidas y de la propia OIT se han caracterizado por su confluencia y retroalimentación mutua. Respecto al trabajo decente, la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, titulada "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" lo recoge como un eje vertebrador[4].

---

[1] RAMOS QUINTANA, M. I., "El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real" en OIT, Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Madrid, 2017, p. 250. Manifiesta la autora con contundencia que "Las familias, de la naturaleza y del tipo que sean, no pueden continuar siendo sostenidas exclusivamente por las mujeres en cuanto a la atención, cuidados y responsabilidades que aquellas demandan".

[2] En el documento de la OIT titulado "El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana" de 2014 se insiste en que "El trabajo decente y el respeto a los derechos del trabajo tienen que comenzar en el lugar de trabajo. Como bien nos recuerda Juan Somavía en uno de sus discursos, decir no a la discriminación en el lugar de trabajo es clave para fomentar el respeto, la tolerancia y la inclusión en la sociedad toda".

[3] RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente" en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Madrid, 2021, p. 31.

[4] LANTARÓN BARQUÍN, D., *La tutela internacional del trabajador: categoría y estrategias. El "trabajo decente" como telón de fondo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2019, p. 140.

Así, la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo se convierte en tema central siendo muestra de ello la nada desdeñable labor normativa de la OIT en esta materia. Un objetivo fundamental ha sido la protección de la maternidad, tutela que se ha plasmado en un conjunto normativo orientado hacia la seguridad y salud de la mujer embarazada. Por supuesto, el acontecer de las relaciones laborales ha aconsejado e impulsado una mayor presencia normativa en aspectos como la igualdad de trato en el acceso al empleo[5]. La ordenación tuitiva de los derechos de las personas trabajadoras no ha de realizarse al margen de su conexión con el principio de igualdad. De esta manera, la protección de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia ha de ir dirigida a la garantía de un derecho a ingresos, derecho necesario para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres[6].

El primer antecedente normativo proteccionista sería el Convenio núm. 3 de la OIT de 1919, que otorgaba protección a la mujer trabajadora integrando cuestiones referidas a la protección antes y después del parto. El referido convenio dedica una importante parte de su contenido a los permisos remunerados antes y después del parto, el permiso de lactancia natural, la ordenación de las enfermedades que se den con ocasión del embarazo o parto y la ilegalización del despido derivado de la baja por maternidad. El Convenio núm. 3 fue objeto de revisión a través del Convenio núm. 103 de 1952, sobre la protección de la maternidad, y su ultimación se realizó por obra de la Recomendación núm. 95 de la OIT. Sin embargo, es en 1981 cuando se afronta el abordaje normativo de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la adopción del Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre la igualdad de trato y de oportunidades para las personas trabajadoras de ambos sexos con responsabilidades familiares[7].

Completando este escudo protector, la Declaración de la OIT, en su art. 8.1, sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras disponía que *"No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encinta estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el periodo de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho a reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos"*[8].

---

[5] RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares…", p. 31.
[66] SÁEZ LARA, C., "Igualdad de retribución por razón de género y prohibición de discriminación por embarazo y maternidad", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2018, p. 689 y ss.
[7] PÉREZ CAMPOS, A. I., "Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: evolución legislativa", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, p. 37 y ss.
[8] https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3

Siguiendo con la panoplia normativa de la OIT, una especial mención merece el Convenio núm. 183 del año 2000, instrumento que no ha sido objeto de ratificación por parte de España a pesar de su interesante y completa ordenación del derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, el derecho a la licencia de lactancia y la prohibición de discriminación por razón de la maternidad, entre otros. Completando este marco normativo internacional, la Recomendación núm. 191 de la OIT apremia a los Estados a *"adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto"*[9].

La OIT ha señalado cinco vertientes del trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo: a) promover la salud y la seguridad; b) aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; c) ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada; d) promover la igualdad de género y e) facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo[10]. Desde la óptica del trabajo decente, el tiempo de trabajo debería alcanzar, al menos, los siguientes propósitos: la protección frente a los riesgos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, la necesidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar y, por último, el necesario equilibrio entre las necesidades de las personas empleadoras y de las personas trabajadoras[11].

El Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación ha de encabezar este elenco por el postulado contenido en su art. 2, que impone a los Estados ratificantes *"formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto"*. Este convenio impregna su articulado de una óptica transversal de la igualdad material, pues recoge la adopción de medidas de acción positiva a favor del colectivo protegido mientras dure la situación discriminatoria (art. 5). Los preceptos que componen este Convenio ponen de relieve la integración de otros motivos de discriminación que tengan como consecuencia la alteración o anulación de la igualdad de oportunidades en el empleo[12]. Por lo tanto, la labor normativa de la OIT permite entrever la relevancia de la corresponsabilidad en la asunción de los cuidados e interpela a los países

[9] RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares…", p. 33.
[10] OIT, *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrado*, Ginebra, 2019, p. 5.
[11] CHARRO BAENA, P., "La reformulación del concepto de tiempo de trabajo desde el enfoque de la transición justa" en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo blanc, Valencia, 2021, p. 98.
[12] RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares…", p. 33.

miembros a promover las medidas idóneas para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares[13].

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 declara que la organización debe orientar sus esfuerzos a lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador evaluando periódicamente los progresos realizados que asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Se hace una referencia expresa a la posibilidad de una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares, a una mejor conciliación de la vida profesional y de la vida privada, de modo que las personas trabajadoras y las empleadas y empleados acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos y también se alude a la capital relevancia de la promoción de la inversión en la economía del cuidado[14].

Otro precedente normativo en la consecución efectiva de la conciliación y corresponsabilidad sería el art. 25.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que reconocía para la maternidad y la infancia un derecho a cuidados y asistencias especiales. Siguiendo con esta batería de instrumentos normativos internacionales, hay que mencionar que en la Convención de la ONU celebrada el 18 de diciembre de 1979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, se señalaba a los Estados Miembros la articulación y adopción de medidas para fomentar la conciliación de la vida profesional con la familiar de mujeres y hombres.

Otras interesantes aportaciones normativas se recogen en instrumentos normativos internacionales que definen la corresponsabilidad en las tareas de cuidado como pilar básico para alcanzar la conciliación de la familiar y laboral. Siguiendo este propósito, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, contempla en su art. 10 que los Estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de las hijas y los hijos. No hay que perder de vista, la contribución de la Convención sobre los Derechos del Niño que, a través de los mandatos recogidos en su art. 18, dispone que el Estado debe garantizar el reconocimiento del principio de que "*ambos padres tienen en las obligaciones comunes respecto a la crianza y el desarrollo del niño, para*

[13] OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia: hacía nuevas formas de conciliación y corresponsabilidad social*, 2009, p. 88.
[14] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

lo cual se les prestará la asistencia apropiada con el fin de lograr el desempeño de sus funciones"[15].

Los usos del tiempo y su conexión con la conciliación y la corresponsabilidad requieren su análisis desde el prisma del trabajo decente. El propio constructo plantea múltiples problemáticas definitorias, pero para poder realizar una aproximación al concepto de trabajo, resulta determinante constatar que la normativa de la OIT está impregnada del valor de la dignidad humana desde sus prolegómenos. El origen del concepto de trabajo decente se encuentre en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, declaración en la que se contempla que todos los Estados Miembros, aunque no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación[16].

La OIT formuló la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y del trabajo decente, publicada en 2007, herramienta que se autorretrata como "un instrumento eficaz para fomentar una mayor coherencia y convergencia de políticas" en el marco de las Naciones Unidas. Esta guía se convierte un artífice orientador para que los organismos verifiquen si sus políticas, estrategias, programas y actividades se conectan con los resultados en materia de empleo y trabajo decente[17]. Por otro lado, en la Introducción del director general de la Conferencia Internacional de la OIT, titulada "El trabajo decente para un desarrollo sostenible" se reafirma que el mandato constitucional de la OIT consiste en luchar por la justicia social y abordar las condiciones de trabajo recordando que "el trabajo no es una mercancía" y que la paz se basa en la justicia social[18]. El trabajo decente informa, desde la óptica del cumplimiento efectivo de los convenios de la OIT, el concepto de sostenibilidad dado que implica el obligado nexo laboral con el termino de sostenibilidad que la ONU ha configurado

[15] PÉREZ CAMPOS, A. I., "Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo…", op. cit., p. 37 y ss.
[16] LOUSADA AROCHENA, F. y RON LATAS, R. P., "La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, BIB 2018/11247.
[17] LANTARÓN BARQUÍN, D., *La tutela internacional del trabajador: categoría y estrategias…,* op. cit., pp. 104-107.
[18] https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf

La labor de la OIT se ve completada por la Agenda Global de la ONU 2030, texto que delimita los Objetivos de Desarrollo Sostenible y reafirma la necesaria atención y tratamiento de los nuevos paradigmas sociales poniendo énfasis en la urgente necesidad de revitalizar el contrato social universal como cauce mediante el que transformar las novedosas realidades y avanzar en la consecución de la justicia social que garantice a las personas trabajadoras una justa participación en el progreso económico[19]. La referida Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015, contempla diecisiete ODS con ciento sesenta y nueve metas con distintas proyecciones: dimensión social, económica y ambiental. El trabajo decente informara, desde la óptica de la consecución efectiva de los convenios de la OIT, el concepto de sostenibilidad dado que implica el obligado nexo laboral con el termino de sostenibilidad que la ONU ha configurado a partir del Objetivo número 8 sobre "Trabajo decente y crecimiento económico"[20]. Dentro de las metas del Objetivo número 8 de las ODS, encontramos dos que pueden influir de manera decisiva en el logro efectivo de la conciliación y de la corresponsabilidad por su intima conexión con el principio de igualdad entre hombres y mujeres: por un lado, la meta 8.5 se propone alcanzar hasta 2030 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y, por otro lado, observamos que la meta 8.8 tiene como propósito proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos las personas trabajadoras, incluidas las migrantes y, en particular, las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

La inabarcable producción y labor tanto de la OIT como de la ONU es manifiesta, pero resulta evidente que el futuro del trabajo, del trabajo decente, ha de considerar el enfoque del tiempo de trabajo y la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. La fina línea divisora entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida exige un adecuado tratamiento de este recurso tan escaso en las sociedades modernas[21]. La OIT ha perfilado cinco vertientes del trabajo decente unidas al tiempo de trabajo: a) promover la salud y la seguridad; b) aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; c) ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada; d) promover la igualdad

[19] NIETO SÁINZ, J., "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT", *Documentación Laboral*, nº 117, 2019, p. 29.
[20] CHACARTEGUI JÁVEGA, C., "Introducción" en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo blanc, Valencia, 2021, pp. 9-10.
[21] CHARRO BAENA, P., "La reformulación del concepto de tiempo…", op. cit., pp. 97-98.

de género; y, por último, e) facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo[22].

La reformulación del tiempo de trabajo ha de realizarse desde la observancia de las imperiosas necesidades de las personas trabajadoras de armonizar la vida laboral con la personal y familiar, sin obviar la asunción de los cuidados no remunerados principalmente por mujeres. El cuidado no remunerado tiene importantes consecuencias sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El alcance de la igualdad de género sigue siendo uno de los objetivos más anhelados a nivel mundial, pero la segregación del trabajo sigue persistiendo y generando importantes brechas salariales, así como la extensión de la pobreza a trabajos feminizados. En la siguiente tabla, se expone el número de personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial en el año 2021. Es fácilmente constatable que las mujeres asumen en una proporción mucho mayor los cuidados y las obligaciones familiares y personales.

PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL EN EL AÑO 2021

MOTIVO	MUJERES (EN MILES)	HOMBRES (EN MILES)	TOTAL
Seguir cursos de enseñanza o formación	170,6	96,5	267,1
Enfermedad o incapacidad propia	31,5	16,2	47,7
Cuidado de niñas/os o de adultas/os enfermas/os, incapacitadas/os o mayores	337,3	17,9	355,2
Otras obligaciones familiares o personales	132,9	24,5	157,4
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.045,1	354,1	1.399,2

[22] OIT, *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, Ginebra, 2019, p. 5.

No querer trabajo de jornada completa	173,6	46,5	220,2
Otros motivos de tener jornada parcial	172,9	108,4	281,3
No sabe el motivo	6,5	3,3	9,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

2.2 La Directiva 2019/1158 y el derecho de la Unión Europea

2.2.1 Marco normativo europeo

Aunque tardía y en numerosas ocasiones deficiente, no se puede minimizar la decisiva influencia del acervo comunitario en la consagración y desarrollo de determinados derechos sociales de los Estados Miembros[23]. Es por ello por lo que la doctrina académica más autorizada ha señalado que el estudio y comprensión de la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pasa por aunar a las fuentes internas aquellas de la Unión Europea[24]. La conciliación y la redistribución de los roles ha ido cobrando un espacio central en el debate existente a nivel europeo sobre tiempo de trabajo y tiempo de vida y esa centralidad no ha de ser abandonada dada la trascendencia de la superación de la dicotomía más tradicional entre tiempo de trabajo y tiempo de "no trabajo". El tiempo de "no trabajo" es una fórmula que se refiere en gran parte al tiempo conferido al trabajo de cuidado de otras personas y al trabajo doméstico[25]. Una labor legiferante resulta del todo apremiante dado que no se puede posponer la revisión de todas aquellas instituciones relacionadas con la conciliación que perpetúan un estereotipo de mujer cuidadora y hombre abastecedor de rentas[26].

Sin embargo, el espacio europeo, desde sus prolegómenos, ha ideado herramientas jurídico-normativas y declarativas, cuyas metas han sido precisamente el equilibrio

[23]TRILLO PÁRRAGA, F., *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2020, p. 99.
[24] Véase, en este sentido, APARICIO TOVAR, J., Introducción al Derecho Social de la Unión Europea, Bomarzo, Albacete, 2005, p. 7.
[25] GOTTARDI, D., "Las tres dimensiones de la conciliación y de la redistribución de los roles desde la perspectiva europea" en CARDONA RUBERT, M. B., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacía un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 63-64.
[26] CABEZA PEREIRO, J., "La directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno" en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Madrid, 2021, p. 31.

y armonización de las vida personal, familiar y laboral. Los diferentes instrumentos conciliatorios del marco europeo han estado íntimamente conectados con las distintas medidas de la Unión Europea sobre la "política comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres". Hay que señalar, no obstante, que el carácter extenso del concepto de conciliación de la vida personal, laboral y familiar se ha visto restringido por la "corresponsabilidad", que entraña compartir responsabilidades entre hombres y mujeres[27]. La igualdad de género en el marco de la UE constituye, como observamos, uno de sus principios fundacionales dado que, desde sus inicios, las Comunidades Europeas consagraron la no discriminación por razón de sexo, aunque únicamente predicada de la retribución. Prueba de lo anterior sería la formula recogida en el art. 157 del Tratado de Lisboa y las diversas vertientes del principio que se consagran en diferentes disposiciones comunitarias.

Otro destacado instrumento sería la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales, adoptada en 1989 y a la que hace referencia el art. 151 de la versión consolidada del TUE, en la que se establece un relevante elenco de obligaciones morales o políticas de los Estados Miembros. El propio art. 151 señala que los Estados Miembros, en sus objetivos de política social, tendrán en cuenta los derechos reconocidos en la misma y si pasamos revista a los derechos consagrados en la Carta en el art. 23 se encuentra el derecho a la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, con posibilidad de acciones en favor del sexo menos representado[28].

En el conjunto europeo, la Carta Social consagra en su art. 8 los derechos en relación a la tutela de la maternidad refiriéndose expresamente en su art. 27 al derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares a desempeñar su trabajo. Con tal propósito, el art. 27.1.a) interpela a los Estados Miembros del Consejo de Europa a promover las medidas que garanticen el acceso y la reincorporación al trabajo tras la ausencia motivada por las responsabilidades familiares instándose a la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras con responsabilidad familiar [art. 27.1.b)], a desarrollar o a promover servicios de atención a la infancia [art. 27.1.c)], a facilitar el disfrute de permisos parentales por parte de cualquiera de los progenitores (art. 27.2) y a proteger a la persona trabajadora frente a un despido motivado por el desempeño de responsabilidades familiares[29].

El principio de igualdad constituye una de las piedras basilares de la normativa europea y su tratamiento y contemplación ha sido constante a lo largo de todos sus

[27]RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010, p. 29.
[28] ALFONSO MELLADO, C. L., *El derecho del trabajo. Referentes constitucionales e internacionales*, Fundación 1 de Mayo, Madrid, 2013, pp. 23-25.
[29] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016, p. 30.

tratados, cartas, directivas y otros instrumentos de la Unión. En el Tratado de Ámsterdam de 1997 se expresa que *"La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes [...]un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer [...]"*.

La Directiva 75/177/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres también ha tenido una relevancia fundamental en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la Unión. Otro interesantísimo instrumento normativo viene representado por la Directiva 2002/73/CE, directiva que delimitó los conceptos de "discriminación directa" y "discriminación indirecta" en conexión con el "acceso al empleo, la promoción profesional, la participación en los órganos de representación de la empresa, y en el resto de las condiciones de trabajo, como la protección frente al despido".

Una especial mención merece la Directiva 2006/54, 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[30]. La invocación exitosa del principio de igualdad de retribución tuvo lugar en el caso Defrenne en el que se concluyó que los derechos involucrados en este litigio representan un patrimonio inalienable para las mujeres de la Unión. Este precedente impulsó la adopción de las primeras directivas sobre la igualdad entre los sexos[31]. La Directiva 76/207/CEE tenía como propósito garantizar la *"igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo"*. La Directiva mencionada tenía como objetivo la ampliación del objetivo de igualdad por razón de género a todas las dimensiones relacionadas con la prestación de servicios bajo: acceso, promoción, mantenimiento del puesto de trabajo, condiciones de trabajo y condiciones salariales[32]. Casos como Kalanke,

---

[30] CUEVA PUENTE, M. C., "Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva" en SANGUINETI RAYMON, W. (dir.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. (coord.), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011, p. 83.

[31] LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción profesionales: avances y retrocesos" en FIGUERUELO BURRIEZA, A. (dir.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 205.

[32] QUESADA SEGURA, R., "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", *RMTAS*, Nº 3, 2007, pp. 61-62.

Marshall, Badek, Abrahmsson han conferido al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la oportunidad de poder pronunciarse en relación con la Directiva *supra* referida y con la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que concierne el acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales[33].

La legislación europea contra la discriminación no implica la existencia de un sistema normativo paneuropeo en materia de no discriminación, sino que las disposiciones comunitarias existentes en este ámbito son consecuencia de la combinación de diferentes marcos. El Convenio Europeo de Derechos Humanos garantiza en su art. 14, la igualdad de trato en el goce de los restantes derechos y libertades reconocidas en el convenio[34]. El CEDH no enuncia derechos como el derecho al trabajo, el derecho a la protección social o a la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y el empleo, sino que retrata aquellos derechos vinculados al concepto de libertad política y se enuncia el derecho a la igualdad en cuanto conectado a la garantía de tales derechos. Por lo tanto, el art. 14 CEDH engloba una protección de carácter limitado al consagrarse como un aspecto de no discriminación y no como un derecho fundamental autónoma[35]. El Protocolo 12 al CEDH extiende la repercusión de la prohibición de la discriminación, al garantizar la igualdad de trato en el disfrute de todos los derechos. En su Exposición de Motivos, se refleja que la creación del Protocolo es motivada por la voluntad de reforzar la protección contra la discriminación, contemplada como un elemento basilar para la garantía de los derechos humanos[36].

De manera adicional, hemos de recoger otros instrumentos que encierran orientaciones conectadas a la igualdad de la mujer y que reflejan las posturas de las instituciones y sujetos europeos frente a este tema. Nos referimos a la Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005, que ha pervivido mediante el Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres 2006-2010, embrión de Pacto Europeo por la igualdad 2011-2020 y de la Carta de la Mujer, y la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015[37]. En la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2012, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, se incide en la relevancia de que los Estados Miembros prevean medidas, principalmente por el

[33] LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción profesionales…", op. cit., pp. 205-206.
[34] TEDH, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo, 2011, pp. 15 y ss.
[35] QUESADA SEGURA, R., "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo…", op. cit., p. 54.
[36] TEDH, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea…*, op. cit., pp. 15 y ss.
[37] SALDAÑA VALDERAS, E., "Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público", *Temas Laborales*, nº 119, 2013, p. 98.

cauce legislativo, que establezcan objetivos vinculantes para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa, administración pública y los órganos políticos y a la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015. Esta última Estrategia tenía que contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo[38].

La Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 ha sido presentada el 5 de marzo de 2020 bajo el lema "Una Unión de la Igualdad". Esta estrategia representa una relevante herramienta de la orientación política europea en el marco concreto de la igualdad y no discriminación durante cinco años. Su importancia deriva de las líneas fundamentales a través de las cuales se delimitan las pautas de actuación en una cuestión tan importante como es la erradicación de la desigualdad y la discriminación por razón de género. Una de las cuestiones planteadas en esta estrategia es la fragmentación del trabajo y las complejidades aplicativas de las normas laborales en el ámbito de la economía digital. La economía digital ha propiciado la proliferación de nuevas formas de trabajo que se caracterizan por la inseguridad de ingresos, una protección social precaria, jornadas de trabajo irregulares, impedimento de la compatibilidad entre tiempo de trabajo y vida profesional y familiar, etc[39].

También hay que hacer una mención a la Estrategia Europea de Cuidados que se dio a conocer el 7 de septiembre de 2022 y tiene como propósito central garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de los cuidadores (profesionales o informales) como de los receptores de cuidados. Esta Estrategia va flanqueada por dos recomendaciones para los Estados Miembros sobre la revisión de los objetivos de Barcelona en materia de educación y cuidados de la primera infancia y el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad[40].

2.2.2 La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

La atención de la Comunidad Económica Europea por la conciliación de la vida familiar y laboral se ha ido proyectando mediante una prolongación de la

[38] LÓPEZ ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción profesionales…", op. cit., p. 207.
[39] RAMOS QUINTANA, M. I., "El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia para la igualdad" en RAMOS QUINTANA, M. I. (dir.), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo, Albacete, 2020, pp. 13 y ss.
[40] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_5169

problemática derivada de la igual retribución por trabajo de igual valor. Un importante hito normativo en esta materia ha sido la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, directiva que ha sido tachada de "esencialista" en la medida en que ensalzaba las diferencias biológicas entre hombres y mujeres hasta el extremo que trataba de proteger las especiales relaciones de la persona recién nacida con la madre. Con el propósito de sentar algunos antecedentes normativos, con posterioridad a la Directiva 92/85/CEE, se aprueba la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental. Esta última directiva ha representado, sin lugar a duda, una primera aproximación normativa a la materia del permiso parental, pero su efectividad ha sido valorada por la doctrina como de "indudable valor simbólico"[41].

La Directiva 96/34/CE ha impulsado la reproducción y aparición de legislaciones internas que preveían licencias por maternidad más amplias que los mínimos dispuestos por la Directiva y los instrumentos normativos internacionales. El efecto generado por el Acuerdo Marco sobre el permiso parental ha sido el de afianzar estereotipos sociales dado que se confería un amplio margen de discrecionalidad que debilitó su efectividad hasta anularla[42]. En este catálogo de antecedentes, es menester referirnos también a la Directiva 2010/18/UE, una norma que tampoco ha tenido un importante impacto en los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de la Unión Europea. La Directiva 2010/41, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo autónomo también contribuye junto con la Directiva 92/85 a la armonización de los sistemas nacionales de permiso de maternidad al especificar exigencias mínimas, tales como la duración del permiso o la cuantía de las prestaciones por maternidad.

Una importante aportación ha sido la efectuada por la Directiva 2006/54, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo dado que garantiza a la mujer que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad el derecho, una vez concluido el mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia[43].

La Directiva 2019/1158 procede a través de su art. 19 a la derogación de la Directiva 2010/18/UE con efectos del 2 de agosto de 2022. Esta nueva directiva no tiene como propósito la aplicación de un nuevo Acuerdo marco previo entre los interlocutores

[41] CABEZA PEREIRO, J., "La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional", *Revista de Derecho Social,* nº 92, pp. 41 y ss.
[42] Ibidem, p. 43.
[43] DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., "La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar profesional y su repercusión en la legislación española", *Revista del Ministerio de Trabajo*, nº 146, 2020, p. 69 y ss.

sociales, sino que son las mismas instituciones las que consensuan la modernización del marco jurídico vigente. Este nuevo instrumento normativo enlaza con el principio de "equilibrio entre vida profesional y vida privada". El referido principio es recogido por el propio Pilar Europeo de Derechos Sociales que, en su Capítulo II, bajo el título de condiciones de trabajo justas, contempla el derecho de los hombres y mujeres progenitores o con responsabilidades asistenciales "a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia" en igualdad de acceso e insta a su utilización de forma equilibrada[44].

En el Considerando número 11 de la Directiva 2019/1158 se insiste en *"los pocos incentivos"* destinados a los hombres para responsabilizarse de las cargas familiares que tradicionalmente han sido atribuidas a las mujeres. Esta idea motiva que la Directiva haya desplegado un importante desarrollo legislativo del permiso parental que no distingue entre sexos para determinar su duración. Al margen de la consolidación del permiso parental, esta Directiva adopta un conjunto de medidas orientadas a la asunción por parte del hombre de responsabilidades familiares que históricamente han sido asumidas por las mujeres[45].

La finalidad de la Directiva 2019/1158 se plantea como dirigida a la igualdad entre hombres y mujeres, a la participación de las mujeres en el mercado laboral y a la corresponsabilidad entre ambos sexos en atención a las obligaciones familiares. Con este fin, se establece en su art. 1 derechos individuales relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental, el permiso para cuidadores y, por último, fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitores, progenitoras, cuidadores o cuidadoras (art. 1). Dentro de su ámbito de aplicación incluye a todas las personas trabajadoras que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral en los términos definidos en la legislación, convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado Miembro con observancia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (art. 2).

Otro relevante espacio es el dedicado a los conceptos y a los modelos de familia y, en este sentido, el art. 3 de la Directiva 2019/1158 delimita un haz de definiciones. Entre las delimitaciones conceptuales contenidas en el art. 3, resultan bastante llamativas las definiciones de *"cuidador"* y *"familiar"* dado que refleja un esquema de atención a los menores y las menores y a personas mayores enfermas o dependientes determinados y manifiestan unas apreciaciones específicas de

[44] FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 12, 2020, pp. 3-5.
[45] DORMIDO ABRIL, J., "La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, nº 2, 2022, p. 45.

organización social. Así, cuidadora o cuidador es el *"trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro"*, mientras en la perfilación del *"familiar"* se contempla el *"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"*. Estas definiciones albergan un debate inaplazable en torno a los modelos de familia y modelos de convivencia conectado con los referidos servicios de atención de menores y de personas mayores[46].

Los arts. 4, 5, 6 y 7 consagran el derecho de la persona trabajadora a unos permisos finalistas, como ya hemos señalado, y hay que recordar en este espacio que la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2021[47] niega que la ordenación de la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares del art. 46.3 ET entrañe problemas de armonización con la Directiva 2019/1158, que se conecta con los motivos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo y causas similares del art. 48.4 y concordantes del ET[48].

El permiso parental regulado en el art. 4 de la Directiva 2019/2018 exige que los Estados Miembros garanticen un periodo de ausencia de diez días laborales que parece que deben disfrutarse en el momento del nacimiento del hijo o hija, con motivo del mismo y con el fin de prestarle cuidados. A pesar del anterior reconocimiento, este art. 4 dicta que los Estados Miembros podrán determinar si posibilitan que el permiso de paternidad pueda ejercerse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño o la niña. En el mismo sentido, señala que serán los Estados Miembros los que decidan el ejercicio de este permiso con arreglo a fórmulas flexibles. Por otro lado, el apartado 2 de este art. 4 recoge un especial mandato que estipula la imposibilidad de supeditar el permiso de paternidad a periodos de trabajo anteriores ni a una concreta antigüedad. El régimen jurídico del permiso de paternidad desplegado en el art. 4 está íntimamente ligado a la remuneración o prestación económica que constituye el artífice fundamental para posibilitar o impedir el ejercicio del derecho. Es el art. 8 de la Directiva 2019/1158 el encargado de prever la citada remuneración o prestación económica efectuando una remisión a los ordenamientos jurídicos internos en lo que se refiere al ejercicio y disfrute del permiso, así como a la recepción de una remuneración o una prestación económica. El art. 8.2 de la Directiva 2019/1158 se

[46] CABEZA PEREIRO, J., "La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional", op. cit., pp. 50-51.
[47] Rec. 2102/2018.
[48] GARCIA ATANCE, J. M., "El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras", *Documentación Laboral*, nº 122, 2021, p. 23 y ss.

encarga de precisar que la remuneración o prestación económica del permiso de paternidad garantizará unos ingresos *"al menos equivalentes a los que percibirá el trabajador de que se trate en caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con su estado de salud, supeditado a cualquier límite que establezca la legislación nacional"*. Para completar el régimen jurídico de la prestación económica del permiso de paternidad, el art. 8.2 contempla la posibilidad de que los Estados Miembros puedan condicionar el derecho a una remuneración o a una prestación económica a periodos de trabajados previos, *"que no podrán superar los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de nacimiento del hijo prevista"*. Como acertadamente ha señalado la doctrina más autorizada, la apertura de esta posibilidad puede entrañar la supeditación del disfrute efectivo de este derecho y puede tener un impacto directo sobre las personas trabajadoras vinculadas mediante contratos atípicos[49].

El permiso parental es otra interesante institución regulada en la Directiva 2019/1158, en cuyo art. 5 se establece que los Estados Miembros han de adoptar las medidas precisas para garantizar que la persona trabajadora tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses. Las condiciones de ejercicio de este derecho se refieren a la duración del mismo, que se cuantifica en cuatro meses, periodo que debe disfrutarse antes de que la hija o el hijo alcancen una determinada edad. En este último sentido, el art. 5.1 de la Directiva señala respecto de la edad *"como máximo ocho años"* pudiéndose especificar la misma por cada Estado Miembro o por los convenios colectivos. Añade, por último, este precepto que los Estados Miembros o los actores y actoras sociales tendrán que concretar la edad desde el respeto a la garantía del ejercicio efectivo y en condiciones equitativas de cada progenitora o progenitor. Inmediatamente después de estas disposiciones, el art. 5.2 consagra el carácter intransferible de dos de los meses de permiso parental.

Por otro lado, y continuando con el marco del permiso parental, la Directiva objeto de análisis dispone que los Estados Miembros dispongan un plazo razonable de previo aviso con observancia de las necesidades de las empleadoras y empleadores y de las personas trabajadoras. Con tal propósito, se establece la inclusión en la solicitud del permiso parental de la fecha prevista de inicio y de fin del periodo de permiso. Al igual que en la conformación del permiso de paternidad, se reitera la posibilidad de que los Estados Miembros establezcan el ejercicio y disfrute del permiso parental a un periodo de trabajo o antigüedad que no podrá exceder de un año. Se plantea, no obstante, el supuesto de sucesión de contratos de trabajo de

[49] CABEZA PEREIRO, J., "La directiva de conciliación de la vida familiar y profesional", op. cit., pp. 56-57.

duración determinada con la misma persona empleadora remitiéndose la Directiva 2019/1158 a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE.

Con vistas a evitar una alteración del buen funcionamiento de la empresa, la Directiva 2019/1158 contempla que los Estados Miembros puedan delimitar las circunstancias en las que la persona empleadora pueda aplazar la concesión de un permiso parental por un periodo razonable debiendo la empresa justificar por escrito cualquier aplazamiento del permiso parental (art. 5.5). Respecto a las fórmulas de disfrute del permiso parental, no se descarta la posibilidad del disfrute del permiso mediante formas flexibles. La especificación de las fórmulas flexibles de disfrute del permiso parental recaerá sobre los Estados Miembros y las empresas ponderarán en las solicitudes tanto sus propias necesidades como las de las personas trabajadoras exigiéndose para los supuestos de denegación de solicitud una justificación escrita y en un plazo razonable desde su presentación.

La Directiva 2019/1158 encomienda a los Estados Miembros la adopción de las medidas necesarias para garantizar la prevalencia de las formas flexibles de disfrute de permiso parental sobre la aplicación del aplazamiento del mismo (art. 5.7). Por último, el legislador o legisladora europea delega en los Estados Miembros la evaluación de la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de las progenitoras y progenitores adoptivos, con discapacidad y progenitoras y progenitores con hijos o hijas que tengan una discapacidad o una enfermedad de larga duración (art. 5.8).

Otro interesante instrumento para facilitar la conciliación del trabajo con los cuidados sería el permiso para cuidadores. En lo que respecta la conformación de este permiso, la Directiva 2019/1158 confía a los Estados Miembros la adopción de las medidas necesarias para que cada persona trabajadora ostente el derecho a un permiso para cuidadores de cinco días laborales al año por persona trabajadora pudiendo los Estados perfilar las condiciones adicionales referidas al marco de aplicación del permiso y sus condiciones atendiendo a los ordenamientos jurídicos y usos nacionales. Una posible condición en el ejercicio del derecho podría ser la adecuada justificación con observancia de los postulados y usos nacionales. Por último, el art. 6 de la Directiva contempla la posibilidad de distribución de los permisos para cuidadores sobre la base de un arco referencial de un año por persona necesitada de asistencia, apoyo o por caso.

La *"ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor"* es otra interesante disposición contenida en la Directiva 2019/1158 que prevé la posibilidad de que la persona trabajadora tenga derecho a ausentarse del trabajo por: causa de fuerza mayor,

motivos familiares, en caso de enfermedad o accidente. El art. 7 de la Directiva incide en aquellos supuestos en los que sea indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Se contempla la posibilidad de limitar el ejercicio y disfrute de este derecho a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

La *"remuneración o prestación económica"* (art. 8) es otra cuestión nuclear abordada en la Directiva objeto de análisis y plantea que los Estados Miembros garanticen a las personas trabajadoras que ejerzan el disfrute de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1 o en el artículo 5, apartado 2, el derecho a recibir una remuneración o prestación económica. En el supuesto del permiso de paternidad, esa remuneración o prestación económica garantizará unos ingresos al menos equivalentes a los que percibiría la trabajadora o trabajador de que se trate en caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con su estado de salud, supeditado a cualquier límite que establezca la legislación nacional. Añade la Directiva que los Estados miembros podrán supeditar el derecho a una remuneración o a una prestación económica a períodos de trabajo previos, que no podrán superar los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de nacimiento del hijo o hija prevista. También se refiere 8.3 a la remuneración o prestación económica del permiso parental disponiendo que el Estado miembro o los interlocutores e interlocturas sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental.

El contenido del art. 9 recoge un catálogo de disposiciones relativas a las *"fórmulas de trabajo flexible"*. El primer apartado de este precepto prevé que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y las cuidadoras y cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. Este derecho no se contempla con carácter ilimitado, sino que el propio precepto señala que la duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable. Se señala en este sentido que las empresarias y empresarios estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta sus propias necesidades y las de los trabajadores y trabajadoras teniendo que justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas. Al margen de las anteriores garantías, la Directiva 2019/1158 refuerza los anteriores derechos a través de la consagración del derecho de la persona trabajadora a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. La persona trabajadora también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que

finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias.

Reafirmando lo anterior, el art. 10 de la Directiva 2019/1158 recoge *"derechos laborales"* y señala que los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por las personas trabajadoras a la fecha en que se inicie alguno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, se mantendrán hasta que finalice el permiso o el tiempo de ausencia en cuestión. En su segundo apartado, el art. 10 contempla el derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse a su trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso. El art. 10.3 encomienda a los Estados Miembros la definición del régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante los períodos de permiso previstos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, también por lo que respecta a la seguridad social, incluidas las cotizaciones al sistema de pensiones, y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos.

El art. 11 consagra la prohibición de discriminación o el trato menos favorable por la solicitud o disfrute de los permisos contemplados en la Directiva encomendando a los Estados Miembros el mandato de adoptar las medidas necesarias a tal fin. Completando los postulados contenidos en el art. 11, el art. 12 configura una protección contra el despido y delimita la carga de la prueba para estos supuestos. En consonancia con estos dos preceptos, el art. 14 es dedicado a la *"protección contra el trato o las consecuencias desfavorables"* y dispone que los Estados miembros deberán introducir las medidas necesarias para proteger a las personas trabajadoras, incluidos los trabajadores y trabajadoras que sean representantes de los mismos, contra cualquier trato desfavorable por parte de la empresa o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva. Siguiendo con los postulados de la Directiva 2019/1158, el art. 15 contempla unos organismos de fomento de la igualdad orientados a la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, que sean competentes en relación con las cuestiones de lucha contra la discriminación comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Con el objetivo de garantizar la efectividad de esta Directiva, el art. 16 es dedicado al *"nivel de protección"*, artículo en el que se señala que la Directiva 2019/1158 no constituirá una causa que justifique la reducción del nivel general de protección de

las personas trabajadoras en los ámbitos de aplicación de la misma. Por último, en lo que concierne nuestro estudio, el art. 17 se refiere a la *"difusión de la información"* mandando a los Estados miembros que pongan en conocimiento de las personas trabajadoras, empresarios, empresarias y pymes las disposiciones nacionales de transposición de la presente Directiva, junto con las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a su objeto.

2.3 Aproximación al reconocimiento normativo del derecho de conciliación de la vida personal laboral y familiar y corresponsabilidad

Para hablar de la constitucionalidad de los derechos de conciliación hay que invocar necesariamente la igualdad como derecho fundamental derivado del art. 14 CE. El art. 14 CE recoge la prohibición de discriminación en su apartado 2 y consagra el contenido promocional de la igualdad como un principio promotor de la actuación de los poderes públicos con el primordial fin de posibilitar la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra insistiendo en que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.3 CE). Con el mismo espíritu igualador, el art. 1 CE eleva la igualdad a valor superior del ordenamiento jurídico. En coherencia con todo lo anterior, nuestra Norma Suprema confiere un especial tratamiento a la igualdad de trato que suponga la discriminación directa o indirecta, así como las acciones positivas que erradiquen la discriminación directa[50].

Como ya ha apuntado la doctrina, el debate social en torno a la efectividad de la conciliación y corresponsabilidad tiene tal anclaje en la sociedad que su estudio y análisis solo es posible desde la óptica de la igualdad, no discriminación y bienestar de las personas trabajadoras que las ejerce. Para la efectividad de la institución de la conciliación se requiere que su naturaleza dinámica y tridimensional sea garante en todo proceso productivo y que, al mismo tiempo, sea un derecho irrenunciable compatible con cualquier organización empresarial orientada al éxito productivo y al abaratamiento de los costes empresariales[51].

El planteamiento y reconocimiento de derechos específicos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar simboliza que el legislador o legisladora ha dotado de relevancia y tutelas especificas al interés privado de la persona trabajadora a disfrutar de unas condiciones de trabajo compatibles con las

[50] CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T., "La maternidad y la conciliación familiar dentro de la tutela de la igualdad" en CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T. (dir.), *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2007, p. 38.

[51] ROMERO RODENAS, M. J., "Las políticas de la vida laboral, personal y familiar en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha" en ROMERO RODENAS, M. J. (ed.), *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha,* Bomarzo, Albacete, 2009, p. 9.

responsabilidades familiares y el desenvolvimiento de las necesidades de su vida personal con independencia del interés público y general. La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar deriva del imperativo constitucional de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE) y, por supuesto, del mandato contenido en el art. 14 CE, al tratarse de un derecho instrumental al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. El art. 14 CE irradia a la conciliación de la protección reforzada de un derecho fundamental[52].

La vertiente constitucional de los derechos de conciliación se ha visto consolidada a través de diversos fallos del Alto Interprete de la Constitucional. El Tribunal Constitucional ha señalado expresamente en la STC 3/2007, de 15 de enero que "*la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa*" (FJ 6). Este pronunciamiento sobre la *"dimensión"* constitucional del derecho a la conciliación de responsabilidades aspira a reforzar la idea de la necesaria simetría entre el derecho de conciliación y la libertad de empresa, confiriéndoles el mismo valor constitucional con el propósito de obligar a los órganos judiciales de instancia a analizar e interpretar la proporcionalidad entre el derecho a la libertad de organización empresarial y el derecho de *"acomodación razonable"* de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado[53].

Dos destacados pronunciamientos son las STC 24/2011, de 14 de marzo y la STC 26/2011, de 14 de marzo, sentencias en las que se analiza el alcance de la protección constitucional de determinados derechos de conciliación a la luz del art. 39.1 CE y de los derechos fundamentales a la no discriminación (art.14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). A pesar de las existentes semejanzas en las cuestiones fácticas de ambos pronunciamientos, las dos controversias han recibido diferentes respuestas. La problemática a dilucidar en ambas sentencias es prácticamente la misma: si la negativa de las instancias judiciales a reconocer el derecho de la persona trabajadora al cambio de turno viola el derecho del art. 14 CE y el art. 24.1 CE. La STC 26/2011, de 14 de marzo niega la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva al interpretar que su invocación se canaliza hacia el posible soslayo por las sentencias recurridas del derecho a la no discriminación. Por el contrario, la STC 24/2011, de 14 de marzo aboga por una argumentación opuesta rehusando la posible violación del art. 14 CE. Esta última sentencia trata de esclarecer si las

[52] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, op. cit., pp. 57-58.
[53] Ibidem, pp. 43-44.

sentencias impugnadas infringieron el art. 24.1 CE por no considerar la dimensión constitucional de estos derechos fallando en sentido negativo[54].

La Constitución de 1978 apenas hace una breve alusión a la conciliación familiar y laboral regulándose específicamente esta materia con la llegada de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley dirigió su atención a la puesta en marcha de medidas orientadas al alcance de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Dado que las que asumen principalmente los cuidados de la familia son las mujeres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres trató de erradicar las formas de discriminación originadas por la mayor dedicación de las mujeres reforzando los derechos dirigidos a fomentar una mayor corresponsabilidad de los hombres en las obligaciones familiares[55].

En 2019, sin embargo, llegaba otro instrumento normativo relevante para el tema objeto de estudio. El RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este real decreto constituye un auténtico hito normativo dado que su contenido confiere tratamiento a instituciones como los planes de igualdad en las empresas y las Administraciones Públicas, la violencia de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres y el cuidado de las personas dependientes. Una de las modificaciones más relevantes que han llegado de la mano del RDL 6/2019 es la relativa a los cambios en el marco de los permisos por maternidad y paternidad[56]. Con el propósito de neutralizar el estereotipo, el RDL 6/2019 modifica la protección jurídico laboral de la maternidad mediante una equiparación de derechos entre la madre y el otro progenitor y replantea el permiso del cuidado del menor o la menor lactante. Por último, el RDL 6/2019 contempla una ordenación jurídica mucho más adecuada de la adaptación de la jornada y de otras condiciones de trabajo al servicio de la conciliación de la vida familiar y laboral mediante unas pautas procedimentales que blindan la posición jurídica de la persona solicitante[57].

---

[54] MONTOYA MEDINA, D., "Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (comentario a las SSTCO 24/2011 y 26/2011, de 14 de marzo)", *Revista Doctrinal Aranzadi*, nº 24, 2011, BIB 2011/1031.

[55] CASTRO CONTE, M., "Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia en la mujer" en MOLERO MARAÑON, M. L., *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 297 y ss.

[56] GALA DURÁN, C., "Las novedades incorporadas en el RDL 6/2019: la "transformación" de los permisos por maternidad y paternidad. Conciliación familiar. Permisos", *La Administración Pública*, n º6, 2019, BIB 2019/5673.

[57] CABEZA PEREIRO, J., "La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno", op. cit., pp. 67-68.

El pasado 12 de julio de 2022 entraba en vigor la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación , otro relevante hito normativo que "*tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas*", tal y como se señala en su Exposición de Motivos.

Otra importante iniciativa legislativa que a la fecha de elaboración de este proyecto aún no ha sido aprobada es el anteproyecto de la Ley de Diversidad Familiar y Apoyo a las Familias. En el texto de la consulta pública previa, se señala, a modo de antecedente de la norma, la carencia de una norma con rango de ley orientada a la protección social, jurídica y económica integral de las familias, que articule el mandato del art. 39.1 de la CE, excepto la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas, que sólo resulta de aplicación a ese especifico colectivo familiar. Entre los problemas que se tratan de resolver con la nueva norma, se menciona la necesidad de articular un sistema de protección familiar en consonancia con las actuales transformaciones demográficas y sociales sustanciales que afectan a las familias y la trascendencia de las políticas de apoyo a las familias en España, cuya fragilidad ha sido manifiesta estos últimos años. Por lo tanto, resulta de especial relevancia reconocer legalmente los diferentes modelos de familia existentes en nuestra sociedad. Se contempla expresamente entre los objetivos de la futura norma *"avanzar en medidas de apoyo a la conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar para avanzar en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ante los profundos cambios en la organización familiar"*.

Una especial mención se merece la Proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable, que concentra sus propósitos reguladores en torno a los siguientes ejes: asegurar el derecho de la infancia a recibir los cuidados por parte de cada uno de sus progenitores en igualdad, garantizar el derecho de ambos progenitores a compatibilizar sus derechos de conciliación con empleo de calidad, sin considerables repercusiones en sus ingresos y, por último, avanzar hacia la configuración de permisos iguales e intransferibles. En lo que se refiere a la corresponsabilidad, se plantea una jornada laboral de cuatro días, limitación de la jornada partida, mejorar la conciliación familiar y establecer un sistema de bolsa de horas. No obstante, y aunque la proposición ha sido publicada en el Boletín Oficial de 16 de noviembre de 2018, la misma no ha sido aún aprobada.

2.4 Contexto normativo y políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla-La Mancha

Llegando al marco legislativo regional, el primer instrumento normativo que ha de recibir especial mención es la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, en cuya Exposición de Motivos se pone de relieve que la Ley Orgánica 3/2007 *"faculta a las comunidades autónomas a la ampliación de los derechos reconocidos"*. Así, el art. 4 del instrumento normativo referido se dedica a establecer una serie de principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo y entre los mismos se recoge *"El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad*". Sin embargo, su contenido laboral es mucho más amplio en la medida en que establece el fomento de la visibilidad del trabajo de las mujeres en el medio rural (art. 24.5), el derecho de las mujeres con diferentes capacidades al acceso al empleo y condiciones de trabajo en función de sus características específicas (art. 28), la adopción de acciones que fomenten la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, atendiendo a la calidad y permanencia en el empleo, a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral [art. 37.b)], condiciones especiales de ejecución de los contratos públicos vinculadas con la empleabilidad de mujeres (art. 38), conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público (art. 42), etc. El art. 36 titulado *"Incentivos al empleo femenino"* consagra como medidas: incentivar a las empresas que proporcionen servicios socio-comunitarias y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y establecer el Distintivo de Excelencia para las empresas que acuerden con la representación legal del personal planes de igualdad y conciliación, acciones de responsabilidad social y los ejecuten.

Dentro del acervo regional, no se puede obviar la especial trascendencia de la Ley 4/2018, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. Esta ley no pierde de vista el entorno laboral y dispone una serie de medidas encaminadas a tutelar a las mujeres víctimas de violencia de género. En su art. 28, se enumeran una serie de medidas destinadas al fomento de la inserción laboral con el primordial objetivo de alcanzar la empleabilidad y conciliación personal, familiar y laboral de mujeres víctimas de violencia de género y una de ellas se refiere a la promoción de *"programas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género que viven en el mundo rural"*. Por otro lado, el art. 30 establece todo un elenco de derechos de las

trabajadoras y empleadas públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, víctimas de una situación de violencia de género.

Otra interesante ley sería la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Esta ley insiste en la invisibilización del trabajo de las mujeres del medio rural y procede a ordenar diferentes aspectos con el fin de acabar con esta realidad. En este sentido, establece derechos de conciliación y corresponsabilidad (art. 9)[58] e impulsa la ruptura de la división sexual del trabajo (art. 10). Otro aspecto que se plasma en el articulado de la ley es la salud en el trabajo de las mujeres del medio rural (art. 18).

Por supuesto, la producción normativa de la comunidad autónoma castellanomanchega no se resume a las anteriores leyes contando además con el Decreto 38/2002, de 12 de marzo, para la aplicación de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección de las Mujeres Maltratadas. Cabe realizar también una breve evocación de aquellas leyes y decretos que instituyen diferentes instituciones para la consecución de la igualdad en Castilla-La Mancha: la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, el Decreto 252/2003, de 29 de julio, por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Decreto 75/2016, de 7 de diciembre, por el que se regula la Composición, Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha y, por último, el Decreto 38/2009, de 7 de mayo, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tiene como principal propósito implantar una política efectiva de conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, conteniendo medidas en materia de permisos y licencias, flexibilidad horaria, excedencias y protección integral contra la violencia de género, entre otras.

Otra importante mención que tenemos que realizar es la relativa al II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-

[58] El art. 9 de la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, contempla que: *"La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha realizará campañas de información, sensibilización y difusión de los recursos que impulsen la corresponsabilidad en el medio rural, y establecerá medidas y programas que impulsen la asunción de tareas por los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, podrá promover ayudas o subvenciones que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad en el medio rural, o ayudas que permitan el acceso por parte de las mujeres rurales al ocio y tiempo libre, a la asistencia a reuniones, eventos o jornadas y participar en los puestos de toma de decisiones".*

La Mancha 2019-2024, plan que constituye un instrumento del que se sirven numerosas Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar y materializar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. El segundo eje del II Plan Estratégico está orientado precisamente a la conciliación y corresponsabilidad señalándose que *"Los avances en el eje Conciliación y corresponsabilidad están relacionados fundamentalmente con el mantenimiento de algunos de los servicios y recursos públicos que permiten la conciliación y con la ampliación de las medidas de conciliación dirigidas a empleadas y empleados públicos, a través de la flexibilización de los horarios de trabajo y la implantación del Teletrabajo".*

CAPÍTULO 2. El Plan ME CUIDA y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar durante la pandemia

2.1 Pandemia, confinamiento domiciliario, restricciones a la movilidad y normas de emergencia

El carácter intrusivo de la crisis sanitaria se ha proyectado con contundencia sobre la paralización de actividades del sector servicios en primer término hasta la total paralización efectuada a finales del mes de marzo con excepción de los denominados servicios esenciales para sostener la cotidianidad de la ciudadanía confinada y permitir la asistencia sanitaria a las personas necesitadas. La conminación de la destrucción masiva de empleo y la vía para evitarla han determinado la adopción del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Así, la problemática de la eventual pérdida de empleo se reconduce al procedimiento de suspensión temporal de los contratos de trabajo o reducción de jornada con la consiguiente percepción de la prestación por desempleo mediante el ERTE[59]. Todos estos acontecimientos han generado la conformación de nuevos instrumentos de adaptación y/o reducción de jornada, en este último supuesto, con la consiguiente reducción salarial, en lugar de una prestación especial y temporal para las personas trabajadoras con personas dependientes a cargo. La anterior medida ha sido acuñada con la expresión "Plan MECUIDA" y responde a los efectos familiares derivados del confinamiento configurando "el deber inexcusable de los cuidados"[60].

[59] EDITORIAL, "La crisis del COVID-19 y los cambios en el Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 8.

[60] POYATOS i MATAS, G., "COVID y perspectiva de género, infancia, adolescencia. Conciliación de la vida laboral y familiar. Teletrabajo. Violencia de género" en PRECIADO DOMENECH, C. H., POYATOS i MATAS, G. y SEGALÉS FIDALGO, J., *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, Albacete, 2020, pp. 165-166.

Aunque el objetivo principal de este capítulo es el estudio del Plan MECUIDA, a continuación, se van a esbozar las otras medidas conformadoras del escudo social. La prestación por desempleo constituye un mecanismo de atención a las situaciones de necesidad conectadas con la pérdida definitiva o temporal del trabajo. En lo que concierne la emergencia humanitaria derivada del COVID, la OIT ha mostrado su preocupación por el incremento del desempleo y el margen de subempleo que aflorara como consecuencia de la misma[61]. El robustecimiento de la protección por desempleo representa una de las principales líneas en las que se ha de profundizar. El refuerzo del desempleo ha actuado por la vía de su dimensión contributiva, así como en virtud del subsidio por desempleo[62]. En España, la protección por desempleo se convierte en un mecanismo de atención de la situación de fuerza mayor originada por la pandemia y no requiere un periodo previo de cotización disponiéndose que las prestaciones percibidas a lo largo del periodo del estado de alarma no computan a efectos de desempleo. Al mismo tiempo, las empresas que tengan menos de cincuenta personas trabajadoras se benefician de una bonificación del 100 por cien de las cotizaciones y del 75 por cien en el supuesto de que la plantilla sea superior a ese umbral numérico.

No obstante lo anterior, el Real Decreto 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo consagró dos situaciones legales de desempleo generadas por circunstancias del COVID-19: por una parte, se amplió la cobertura de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras cuyos contratos se hayan extinguido durante el periodo de prueba de un nuevo contrato desde el 9 de marzo de 2020 independientemente de la causa por la que se hubiera extinguida la relación laboral anterior y, por otro lado, se extiende la prestación a quienes los hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo de 2020 por tener una oferta laboral en firme y la empresa haya desistido de celebrar el contrato a causa de la emergencia sanitaria.

Dentro del amplio abanico de medidas que componen el escudo social, la prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores y trabajadoras autónomas constituye otro importante hito limitado a la duración del estado de alarma. En este sentido, se ha previsto para las trabajadoras y trabajadores autónomos con carácter extraordinario y vigencia limitada hasta el último día del

[61] OIT, *Observatorio de la OIT: el COVID-19 y el mundo del trabajo*, 4ª edición, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf.

[62] LÓPEZ AHUMADA, E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del COVID-19", *Documentos de Trabajo IELAT*, nº 134, 2020, p. 47.

mes en que finalice el estado de alarma una prestación cuya concesión pende de que sus actividades queden suspendidas en virtud del Real Decreto 463/2020 o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por cien en relación con el promedio de facturación del semestre anterior[63].

Las personas trabajadoras temporales tampoco podían ser olvidadas en la lucha contra el COVID-19 y el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 perfila esta medida ideada para que quienes cuenten con un contrato temporal puedan acceder a una prestación o subsidio y no queden desprotegidos. El Real Decreto referido establece que se podrán beneficiar de este subsidio las personas trabajadoras a las que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, aun cuando la extinción del contrato haya tenido lugar con anterioridad al 2 de abril de 2020, fecha de entrada en vigor del instrumento normativo que lo recoge, siempre que se haya producido con posterioridad al 14 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del estado de alarma. Hay que señalar que a partir del 21 de julio de 2020 no se podía solicitar esta prestación.

Avanzando en este recorrido por los distintos mecanismos protectores, el subsidio extraordinario para las empleadas del hogar viene a dar respuesta y amparo a un colectivo históricamente vulnerado. El Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, instituye una protección especifica encaminándose sus mandatos a la regulación de aspectos relativos a la contratación en sintonía con la legislación nacional y los convenios colectivos. La falta de ratificación puntual del Convenio 189 en numerosos países, entre los cuales España, impidió el avance en la consecución de la igualdad de este colectivo[64]. El tantas veces reiterado Real Decreto 11/2020 establece que se podrán beneficiar de estas prestación las personas integradas en el sistema especial para las empleadas y empleados de lhogar que, estando en situación de alta antes de la declaración del estado de alarma, se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias: que hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagios, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios

[63] PRECIADO DOMENECH, C. H., "Protección por desempleo, cese de actividad e ingreso vital mínimo" en PRECIADO DOMENECH, C. H., POYATOS i MATAS, G. y SEGALÉS FIDALGO, J., *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 90 y ss.

[64] SANZ SÁEZ, C., "La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples", *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2015, p. 90.

domicilios con motivos de la crisis del COVID-19 o que se haya extinguido su contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y esa extinción venga originada por la emergencia sanitaria del COVID-19[65]. Si bien es cierto que diferentes voces doctrinales han calificado positivamente la adopción de esta medida se ha vuelto a traer al centro del debate la diferencia de trato en la configuración de la relación laboral y la consideración de las empleadas del hogar como "eslabón débil de la cadena de un mercado laboral bastante inestable"[66]. La deficiencia de protección de las empleadas de hogar se acentúa considerablemente con la situación de irregularidad en la que muchas trabajadoras se encuentran inmersas, informalidad que dificultaría el acceso de estas a la prestación que venimos abordando[67]. Con posterioridad al estado de alarma, concretamente, el 9 de junio de 2022, España procede a la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, ratificación que impulsa la adopción del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, de mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La preocupación de la legislación de la crisis también ha ido orientada hacia el sector agrario. El Real Decreto 13/2020, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario retrata en su Exposición de Motivos las consecuencias del COVID-19 proyectadas sobre la reducción de la actividad y la aminoración en la oferta de mano de obra para las campañas agrícolas. Todo lo anterior ha motivado el blindaje del campo a través de medidas extraordinarias de flexibilización de empleo para dar respuesta y garantizar el mantenimiento de la actividad agraria durante la vigencia del estado de alarma. La emergencia sanitaria ha coincidido con las campañas más importantes como la recolección de frutas de hueso, cultivos de verano o la fresa[68]. El acervo de soluciones encuadradas en este texto legal pretende anticipar y subvenir posibles problemas de renta de la ciudadania habilitándose así mecanismos para que puedan desarrollar empleos agrarios. Pero este instrumento legal no se detiene ahí y perfila la adopción de

[65] PRECIADO DOMENECH, C. H., "Protección por desempleo, cese de actividad e ingreso vital mínimo", op. cit., p. 102 y ss.

[66] SANZ SÁEZ, C., "¿Qué medidas para las trabajadoras domésticas frente a la crisis del COVID-19?" en https://baylos.blogspot.com/2020/03/que-medidas-para-las-trabajadoras.html.

[67] MOLERO MARAÑON, M. L., "Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente", *Revista de Derecho Social*, nº 89, p. 44, señala que "las trabajadoras de cuidado no son un grupo homogéneo: existen diferencias y jerarquías en términos de remuneración, condiciones de trabajo y estatus profesional. No obstante, aún con distintas intensidades, hay dos cualidades que las distinguen: invisibilidad y precariedad".

[68] MONEREO PÉREZ, J. L., "La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas", *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 23, 2020, p. 32.

medidas sociales consistentes en la compatibilidad de la prestación por desempleo y demás prestaciones con el posible desempeño de tareas agrarias[69].

La paralización de buena parte del sistema productivo ha desplegado especiales efectos en el sector de la cultura viéndose especialmente afectado por la suspensión, cancelación y cierre de espectáculos públicos, museos, teatros, etc. Para hacer frente a esta situación, se ha aprobado el Real Decreto-ley 17/2020, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para dar respuesta al impacto social y económico del COVID-19. Se trata de nuevas medidas que complementan y adaptan las ya existentes con carácter general a las singularidades de este sector. Así, se disponen normas de acceso a la prestación por desempleo de los y las artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Cerramos esta saga con la figura más destaca, el Ingreso Mínimo Vital. Desde hace unos años, se viene proponiendo la adopción de una renta básica universal, debate que en España se ha visto acelerado por la grave crisis sanitaria que estamos atravesando. Es importante señalar que lo que en España ha venido a denominarse ingreso mínimo vital constituía una de las propuestas recogidas en el programa de gobierno pactado el 30 de diciembre de 2019 entre los partidos PSOE y Unidas Podemos[70]. Esta figura no ha sido exenta de críticas en el entendimiento de que el Ingreso Mínimo Vital se distancia de la idea de una Renta Básica Universal. Las dos características fundamentales que impregnan la renta básica universal son la universalidad y la incondicionalidad surgiendo en torno a ello el problema del estado de necesidad. Vuelven al imaginario social ideas regresivas, propias del siglo XIX, que responsabilizan al individuo de su estado de necesidad, de la menesterosidad. En contra de lo anterior, hay que señalar que es una evidencia que cuando hay personas que atraviesan situaciones de necesidad es porque existe en ellas un riesgo social por efecto de causas que tienen su origen en la organización de la misma sociedad[71]. El Real Decreto-ley 20/2020 consagra el Ingreso Mínimo Vital como un mecanismo de protección social y lo configura como un derecho subjetivo enmarcado en el art. 41 de la Constitución Española, integrado en el sistema de Seguridad Social como prestación no contributiva e independiente de las ayudas

[69] ROMERO RODENAS, M. J., "La legislación de la crisis: el RDL 13/2020 (no sólo) sobre empleo agrario" en https://baylos.blogspot.com/2020/04/la-legislacion-de-la-crisis-el-rdl_12.html.

[70] ROJO TORRECILLA, E., "Notas a propósito de RDL 20/2020 de 29 de mayo por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital" en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html.

[71] APARICIO TOVAR, J., "Por un ingreso mínimo vital" en https://www.infolibre.es/noticias/opinion/plaza_publica/2020/05/09/por_ingreso_minimo_vital_106454_2003.html.

fijadas por las Comunidades Autónomas[72]. Para poder tener una imagen fija de la feminización de la pobreza en Castilla-La Mancha, se exponen a continuación los datos de las personas que perciben el Ingreso Mínimo Vital en Castilla-La Mancha.

Castilla-La Mancha	**Provincia**	**Expedientes aprobados**	**Mujeres**	**Hombres**
	Albacete	4.606	3.122	1.484
	Ciudad Real	6.791	4.610	2.181
	Cuenca	1.520	862	658
	Guadalajara	1.402	877	525
	Toledo	6.217	3.922	2.295
TOTAL	20.536			

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Diciembre de 2022.

2.2 La preferencia del trabajo a distancia durante el estado de alarma

La crisis sanitaria originada por el COVID-19 ha convertido el trabajo a distancia en la principal modalidad de prestación de servicios dado que ha permitido garantizar la conservación de la actividad productiva y, al mismo tiempo, impedir y prevenir los contagios en los lugares de trabajo[73]. Con anterioridad al suceso pandémico, nuestro ordenamiento jurídico-laboral daba cabida a través del art. 13 ET tanto al trabajo a domicilio como al renovado teletrabajo. El mandato contenido en el art. 13 ET, en su versión anterior a 2020, confería un extenso ámbito de especificación y concreción a los convenios colectivos y a los contratos de trabajo. Como ya es conocido, la pandemia renovara el interés por esta forma de prestación de servicios como herramienta de contención sanitaria y de mantenimiento de la actividad empresarial. Con el propósito de reducir los contagios, se adoptaron medidas de restricción y suspensión de determinadas actividades empresariales, medidas que, sin el recurso al teletrabajo, implicaban el cese de las personas trabajadoras de sus puestos de trabajo. Así, el trabajo a distancia aparece como una solución

[72] BAYLOS GRAU, A., "Anotaciones a propósito del Ingreso Mínimo Vital (RDL 20/2020)" en https://baylos.blogspot.com/2020/06/anotaciones-proposito-del-ingreso.html.

[73] NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa MECUIDA" en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Madrid, 2021, p. 213.

conciliadora de la organización y mantenimiento de actividad y la evitación de la destrucción masiva de puestos de trabajo[74].

El RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, confirió al trabajo a distancia un carácter preferente frente a otras medidas de interrupción o cese temporal de la actividad productiva (art. 5) estableciendo unos requisitos de aplicación que, aun mínimos, alcanzaban a desplazar la ordenación contenida en el art. 13 ET y en la normativa de prevención de riesgos laborales. Esta prioridad del teletrabajo se mantuvo en el RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, cuyo art. 15 prorrogó esta preferencia y en el RDL 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, cuyo art.7.1. e) reitera la potenciación del recurso al teletrabajo allí donde la naturaleza de la actividad laboral lo permita[75].

Sin lugar a duda, el teletrabajo en cuando modalidad de prestación de servicios no presencial, bastante residual ante de la crisis sanitaria, plantea importantes novedades e interrogantes y entre las incógnitas estaría la relación que puede entablarse entre el teletrabajo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras[76]. Esa seña preferente del trabajo a distancia se consolida en la norma de urgencia referida como apuesta decidida de la instancia legislativa para garantizar, como señalábamos, la actividad empresarial y la prosecución de las prestaciones de servicios con normalidad tras la coyuntura de excepcionalidad sanitaria y humanitaria. En cuanto a los sistemas de organización productiva, se perfilan varias obligaciones entre las que destaca la de mantener la actividad a través de mecanismos alternativos siendo este el propósito central del trabajo a distancia. Lo anterior conlleva, a su vez, que la empresa está obligada a idear mecanismos que lo hagan posible si ello es *"técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado"*[77].

---

[74] CÁMARA BOITIA, A., "La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)" en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F.J. (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global,* Aranzadi, 2021, p. 78.
[75] DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020, pp. 4-5.
[76] GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, laboral y laboral: ¿solución o trampa?" en RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente,* Aranzadi, Navarra, 2021, p. 286 y ss.
[77] MARTÍNEZ BARBERO, G. y GONZÁLEZ RIVAS, J. P., "Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA", *Femeris*, vol. 7, nº 2, p. 169.

A pesar de que el teletrabajo aparentemente permita a las madres y padres casar el cuidado infantil con el trabajo remunerado, hay que señalar que las repercusiones son muy diferentes para hombres y mujeres dado que las mujeres que teletrabajan no sólo se ocupan del cuidado infantil, sino también de las tareas domésticas. La propia OIT, en su informe "El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella", ha señalado la trascendencia de que las nuevas modalidades de trabajo ofrezcan a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades de teletrabajo y opciones factibles y reales para resolver el conflicto entre el trabajo y la vida privada[78]. Hay que señalar, en este sentido, que la instrumentalización del teletrabajo con el fin de alcanzar la compatibilidad de la vida laboral y familiar coadyuva todo lo contrario para la trabajadora "al suponer una fuerte atadura al rol social de cuidadora e implicar importantes quiebras en la protección de la seguridad y salud"[79].

Con el fin de conservar la actividad empresarial y habida cuenta de las nuevas necesidades de cuidado que se pueden dar en el ámbito del hogar, se van a contemplar la posibilidad de solicitar flexibilidades en los tiempos de trabajo disponiéndose una regulación concreta. La flexibilidad, horarios y las franjas de disponibilidad laboral han constituido medidas primordiales para conjugar la actividad laboral con las responsabilidades familiares durante la crisis sanitaria. En consecuencia, la modalidad de trabajo a distancia debe acompañarse de una regulación concreta que separe los tiempos de trabajo y descanso. Así, el Real Decreto 8/2020 establece concretamente especialidades en materia de flexibilidad de tiempo y modos de trabajo como medidas de conciliación más allá de las contempladas en el art. 34.8, 37.6 y 37.7 ET. Se trata del Plan MECUIDA, una novedosa institución dispuesta a partir del art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020 y adoptada con posterioridad en el art. 15 del Real Decreto-ley 8/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, con vigencia hasta el 31 de mayo de 2021 por la ampliación del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Su vigencia se vuelve a prorrogar nuevamente a través de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de las personas trabajadoras por cuenta propia[80]. Sobre las particularidades del Plan MECUIDA volveremos en el siguiente apartado de este estudio.

---

[78] NIETO ROJAS, P., "Necesidades sobrevenidas de conciliación. ¿Es necesario un permiso retribuido para el cuidado? A propósito del Plan MECUIDA", *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 16, 2022, p. 6.
[79] RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente", *Lex Social: Revista jurídica de los derechos sociales*, nº 11, 2020, p. 59.
[80] MARTÍNEZ BARBERO, G. y GONZÁLEZ RIVAS, J. P., "Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19…", op. cit., p. 171.

Las medidas de contención sanitaria del COVID-19 han tenido un considerable impacto sobre las mujeres y, en los que se refiere al trabajo a distancia, ha tenido mayores repercusiones sobre las mujeres respecto a los hombres. Esta afirmación no sólo se sostiene a través de los diferentes estudios doctrinales y encuestas realizadas, sino también por la mayor presencia de las mujeres en sectores productivos cuyas actividades son susceptibles de ser realizadas a través de esta forma de prestación de servicios. Nos referimos a actividades administrativas, inmobiliarias y de alquiler, educación, actividades profesionales, etc. A lo anterior, hay que añadir que el trabajo a distancia durante la pandemia ha tenido sus propias notas características. No hay que obviar la imposibilidad de elegir un lugar de prestación de servicios del trabajo a distancia diferente al domicilio de la persona trabajadora. El confinamiento domiciliario ha puesto de relieve algunas desigualdades que afectan a las mujeres y la situación de las madres trabajadoras en familias monoparentales es manifiesta. No cabe duda de que el trabajo a distancia puede ser una medida contemplada socialmente como idónea para la consecución de la conciliación de la vida familiar y laboral fundamentalmente por los ahorros de tiempo en los desplazamientos, mayor flexibilidad horaria respecto del trabajo presencial, mayor adaptabilidad a las necesidades o exigencias que implica el cuidado de hijos o familiares dependientes. Pero, no hay que perder de vista que elección del trabajo a distancia por las mujeres puede suponer su regreso a las tareas domésticas y a las dobles jornadas. La ordenación del trabajo a distancia ha de impedir que la extensión y proliferación del trabajo a distancia suponga un retroceso para la promoción y carreras profesionales de las mujeres, así como para la distribución de responsabilidades familiares. Los instrumentos normativos han de impulsar el avance hacía la corresponsabilidad[81].

2.3 El Plan MECUIDA y su régimen jurídico

Siguiendo con las aportaciones del RD 8/2020, hay que señalar que el mismo incorpora e impulsa dos herramientas ya existentes en nuestro ordenamiento jurídico. Por un lado y como ya se señalado en líneas anteriores, con el propósito de evitar la exposición y contagio por COVID-19 y de asegurar la continuidad de la actividad productiva y de las prestaciones de servicios durante los meses de confinamiento, primaran las formas de organización que permitan la conservación de la actividad a través de métodos alternativos, fundamentalmente a través del trabajo a distancia. Por otro lado, se reconoció el derecho de adaptación o de reducción de jornada a aquellas personas trabajadoras que acrediten deberes de

[81] DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género", op. cit., pp. 7-8.

cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales vinculadas con la prevención de la extensión del COVID-19, incrementadas ante la clausura de distintas instituciones públicas o concertadas, como centros escolares, residencias de mayores o centros del día, o por ausencia de los cuidadores y cuidadoras con carácter previo[82].

El ejercicio de los derechos establecidos en el art. 6 del RD 8/2020 "*se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos*", conforme reza el art. 6.1. 4º del RD mencionado. Este Plan coexistió durante un periodo de tiempo con los derechos dispuestos en el art. 34.8 ET. Las personas trabajadoras, durante el periodo de vigencia del Plan MECUIDA, podían recurrir a cualesquiera de los dos cauces de conciliación. No obstante, y teniendo en cuenta la excepcionalidad por la que se caracterizó la pandemia, la regla general ha sido la invocación del Plan MECUIDA para la atención de las necesidades de conciliación. Para lo anterior, se requería la concurrencia de alguna de las circunstancias excepcionales conectadas con las actuaciones necesarias para evitar y reducir la transmisión comunitaria del COVID-19. Distanciándose de los postulados del art. 34.8 ET que contemplan un *"derecho a solicitar"*, el art. 6 del RD 8/2020 confiere un *"derecho a acceder"* a la adaptación de la jornada, lo cual conduce a la interpretación de que se trata de un derecho más reforzado de la persona trabajadora y que, verificadas las condiciones requeridas, la medida solicitada tendría que estimarse[83].

En cuanto al ámbito subjetivo de las medidas aprobadas por el RD 8/2020, el art. 6.1 limita el mismo exclusivamente a las personas trabajadoras por cuenta ajena sin hacer referencia a las personas trabajadoras por cuenta propia. Tampoco se refiere este precepto a las funcionarias y funcionarios públicos, que tendrán que recurrir a lo previsto en el apartado h) y apartado i) del EBEP. Así, dos son los requisitos que la persona trabajadora ha de observar para poder ejercer los derechos contenidos en el precepto objeto de estudio. En primer lugar, es de especial relevancia la acreditación por la persona trabajadora de deberes de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho o familiar por consanguinidad hasta segundo grado. Respecto a este requisito, nada señala la norma en cuanto a la forma de realizar dicha acreditación, aunque resultaría válida cualquier forma de acreditación admitida en derecho. Por otro lado, es muy importante la concurrencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para

[82] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por COVID-19", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 4, 2020, p. 460.
[83] RODRÍGUEZ PASTOR, G. E., *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. Texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*, Tirant, Valencia 2020, p. 57.

evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Como se puede concluir de lo preceptuado en el art. 6 del RD-ley 8/2020, la aplicación de estas adaptaciones y reducciones de jornada no requiere de su previsión previa en la negociación colectiva al tratarse de medidas de carácter excepcional[84].

En el caso de las situaciones derivadas de la pandemia, la solicitud debía formularse en base a las circunstancias contempladas en el art. 6 del RD 8/2020, de modo que podrá alegarse la necesidad de trabajo a distancia en las situaciones que a continuación se exponen[85].

Primeramente, el art. 6 del RD 8/2020 dispone la posibilidad de solicitar el trabajo a distancia cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de familiares que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten del cuidado personal y directo. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora cuando la persona que hasta ese momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndola por causas justificadas relacionadas con el COVID-19. Se plantea esta posibilidad cuando se dé una *"circunstancia relacionada con un tercero que, hasta el inicio de la crisis sanitaria, atendía al sujeto causante y que por causa justificadas relacionadas con el COVID-19 no podrá temporalmente seguir haciéndolo. Esas causas, además obviamente de la enfermedad en sí, podrán venir relacionadas con la finalidad que inspira toda la normativa especial y que no es otra que la de limitar la movilidad y el contacto físico para prevenir el contagio. Por ello, en el caso de que se trate de una persona empleada del hogar, habría que tener en cuenta la regulación especial en esta materia y la posibilidad de suspender temporalmente el contrato, de acuerdo con lo previsto en el art. 30 y ss. RD Ley 11/2020, de 31 de marzo"*.

Por último, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. Las decisiones pueden derivar tanto de las autoridades gubernativas nacionales como autonómicas en el ejercicio de sus respectivas competencias. Esas decisiones pueden derivar directamente de la aprobación de la normativa COVID-19 o ser resultado de la adopción de medidas sanitarias al respecto. En definitiva, las circunstancias excepcionales recogidas en el art. 6.2 RD-ley 8/2020 actúan de

[84] BARRIOS BAUDOR, G. L., "Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA", *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 6, 2020, BIB 2020/2019.
[85] NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia…", op. cit., p. 215.

manera independiente, de modo que para que se considere que concurren circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19 no es necesario que se den todas ellas de forma coincidente. Sin embargo, la confluencia de varias de las circunstancias excepcionales expuestas es totalmente admisible y consolidaría la razonabilidad de la medida solicitada[86].

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19 es una facultad cuya perfilación inicial corresponde a la persona trabajadora en cuanto a los que se refiere a su alcance y contenido. En el abanico de posibilidades para dar respuesta a esta contingencia se encuentra el teletrabajo, la petición de turno fijo, la concreción horaria para prestar servicios menos días al solicitar la ampliación de la jornada diaria, etc. Aunque se ha puesto de relieve que se trata de una prerrogativa de la persona trabajadora, su ejercicio exige la aquiescencia empresarial[87].

Son muy diferentes las opciones integradas en el art. 6 del RD 8/2020 respecto de los postulados del art. 34.8 ET, pues este último precepto invoca la variabilidad en *"la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia"*, mientras el excepcional art. 6 se refiere a *"la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención o cuidado [...] Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación de trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de manera razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma"*. En consecuencia, se faculta una vía de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a través de un procedimiento muy diferente al del art. 41 ET, en el que revisten una especial importancia las coyunturas de excepcionalidad y temporalidad de la situación[88].

El cauce procedimental integrado en el art. 6 del RD-Ley 8/2020 requiere un proceso negocial que concluirá con la decisión empresarial que bien comunicará la

[86] BARRIOS BAUDOR, G. L., "Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19…", op. cit., BIB 2020/2019.
[87] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)" en ARAGÓN GÓMEZ, C., *Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social*, Madrid, 2020, Lefebvre, p. 11.
[88] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria…", op. cit., p. 464.

estimación de la petición, bien pondrá a disposición de la persona trabajadora una opción alternativa que propicie el ejercicio de los derechos de conciliación de la persona trabajadora o expresará, en última instancia, la negativa a su ejercicio. La negativa empresarial ha de conllevar la manifestación de los motivos objetivos en los que se fundamenta la decisión. Otra singularidad respecto a las disposiciones del art. 34.8 ET, que contempla un plazo máximo de treinta días para la determinación empresarial, es que el art. 6 del RD-Ley 8/2020 no establece ningún intervalo temporal, por lo que se ha de entender que la decisión empresarial ha de conferirse en el plazo más breve posible para la evaluación de la solicitud[89].

Frente al dictamen negativo de la empresa, la persona trabajadora dispone de un plazo de veinte días, desde el momento en que la empresa le comunique su negativa o su desavenencia a la proposición realizada, para formular la demanda ante las instancias jurisdiccionales sociales. Otra coyuntura que ha de ser considerada es la situación en que la empresa no conteste a la solicitud manifestada por la persona trabajadora, tesitura en la que el silencio ha de ser interpretado como una respuesta denegatoria, lo cual conduciría a una posible impugnación judicial. Las posibles soluciones o elecciones han de ser expuestas por la empresa y la persona trabajadora en el correspondiente acto de conciliación previa al juicio pudiendo hacer acompañar sus propuestas de informes de las instancias paritarias o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su valoración en la sentencia. En sede judicial, se podrán exigir los daños y perjuicios originados de esa negativa infundada o la dilación en la efectividad de la petición. La empresa podrá ser eximida de la indemnización si, con carácter provisional, ha dado cumplimiento a la medida formulada por la persona trabajadora. Hay que tener presente que este cauce procesal se desarrolla con carácter urgente y no exige intento de conciliación administrativa previa ante las instancias de mediación, arbitraje y conciliación. Los postulados recogidos en el art. 139 LRJS se consolidan con las disposiciones plasmadas en otro importante precepto de la LRJS: el art. 138.2 bis. El artículo referido señala que *"cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el art. 139"*[90].

Muy a pesar de la inusualidad de la coyuntura pandémica, la litigiosidad originada por las adaptaciones de jornada con solicitud de concreción de este derecho en la posibilidad de teletrabajar ha permitido conocer algún criterio judicial en esta

[89] NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia…", op. cit., pp. 217-218.
[90] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)", op. cit., pp. 12-13.

materia. En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 17 de noviembre de 2020[91], estudia la legitimidad de la negativa empresarial a la solicitud de teletrabajo en virtud del art. 6 del RD-Ley 8/2020[92]. En este pronunciamiento, se dictamina que la actuación empresarial vulnera el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de la trabajadora a la que deniega la solicitud de teletrabajo incluyéndola en un ERTE, al tiempo que estima las solicitudes de otras trabajadoras con funciones y coyunturas familiares similares. Para justificar la negativa, el empresario en este caso invoca insuficiencia económica para la adquisición de un ordenador, aunque dos meses después realiza una inversión para la compra de otro ordenador portátil. La diferencia de trato conferido por la empresa a la trabajadora demandante y sus otras compañeras en circunstancias familiares y profesionales análogas, así como la invocación de la causa económica para justificar la imposibilidad de adquirir un ordenador portátil, contribuyen a que el fallo determine el trato desigual de la empresa, sin causa justificada. La sentencia del TSJ de Aragón resuelve que el trato desigual vulnera lo dispuesto en el art. 14 de la CE y el art. 17 del ET, precepto que contiene el siguiente mandato: *"Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"*.

En otro pronunciamiento, en este caso, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 8 de febrero de 2022, se enjuicia la decisión empresarial consistente en reducir proporcionalmente el salario o el periodo vacacional de las personas trabajadoras que, en virtud del art. 6 del RD-Ley 8/2020, han solicitado el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho y respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora. El Juzgado de lo Social de Bilbao declara el derecho de las personas trabajadoras que han optado por la reducción de jornada prevista en el art. 6 del RD-Ley 8/2020 a disfrutar del periodo vacacional integro. En suplicación, el TSJ, ante la petición de la empresa, señala que *"se trata de una situación excepcional en la que ese principio derivado de lo dispuesto en los artículos 38 ET y 22 del convenio colectivo debe matizarse, en una interpretación finalista acorde con el artículo 3 Código Civil, al responder en este caso la posibilidad legal de reducción del 100% de la jornada a la situación excepcional derivada del periodo COVID, pretendiendo atender precisamente las dificultades especiales de conciliación*

[91] TRILLO PÁRRAGA, F., *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 40-41.
[92] NIETO ROJAS, P., "Necesidades sobrevenidas de conciliación. ¿Es necesario un permiso retribuido para el cuidado?", op. cit., p. 7.

de la vida familiar y laboral que se han generado a través del cierre de colegios, etc., yendo en contra de la finalidad de la ley la tesis empresarial que agravaría aún más esas dificultades con la reducción anual de las vacaciones de trabajadores que se han visto obligados a reducir su jornada y proporcionalmente su salario, con una añadida reducción del periodo de descanso". En consecuencia, el TSJ del País Vasco desestima el recurso de suplicación formulado por la representación de la empresa[93].

Otra interesante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, de 19 de abril de 2022[94], sentencia en la que se refleja un litigio motivado por la solicitud de la trabajadora de adaptación de la forma de prestación de servicios y pasar a la modalidad de trabajo a distancia motivada por la tenencia bajo guarda y custodia de un menor. En este sentido, la trabajadora solicita la adaptación de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar al amparo de lo recogido en el artículo 34.8 del ET, para la conciliación de la vida laboral y familiar. La empresa señala que la modalidad de teletrabajo no es idónea para la buena marcha de la empresa y que dificulta aspectos como el trabajo en equipo, la interacción directa y las relaciones informales. Como alternativa, la empresa propone teletrabajar 15 días laborables cada trimestre, distribuidos a razón de un máximo de dos días a la semana en fechas a concretar con la misma. En primera instancia, se estima parcialmente la demanda de la trabajadora y se declara el derecho de la trabajadora a adaptar su forma de prestación de servicios a la modalidad de trabajo a distancia. Frente al dictamen del juzgado *a quo*, la empresa interpuso recurso de suplicación y el TSJ de Oviedo desestimo sus pretensiones al entender que constaba probado que la actora teletrabajó desde marzo de 2020 a finales de junio de 2020, y desde noviembre de 2020 hasta el 30 de agosto de 2021, por lo que correspondía a la empresa acreditar los efectos negativos que para la producción o la organización del trabajo tendría ahora aceptar ese régimen de trabajo, o restringirlo a 15 días laborables cada trimestre, pese a que lo solicitado por la trabajadora para una conciliación de la vida familiar y laboral fue teletrabajar los lunes, miércoles y jueves, manteniendo la modalidad presencial los restantes días de la semana.

Sobre la trascendencia de la acreditación de las necesidades de conciliación se refiere la sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de Ciudad Real, de 26 de abril de 2021[95]. En este concreto supuesto, la trabajadora solicita el derecho a modificar su jornada de trabajo, solicitud motivada por la necesidad de cuidar a un *"menor a cargo"*. La empresa solicita que la trabajadora justifique las necesidades familiares argumentando la misma que tanto su hijo como su yerno tienen imposibilidad para recoger a su nieta a la salida del colegio. La decisión empresarial radica en la

[93] Rec. 2320/2021.
[94] Rec. 318/2022.
[95] Rec. 230/2021.

denegación de la pretensión de adaptación de la jornada basándose en dos principales motivos: en primer lugar, señala que el cuidado directo de la menor corresponde a los progenitores, por lo que no existe amparo legal del art. 34.8 ET y, en segundo lugar, el cambio solicitado supondría una merma organizativa para la empresa. En este sentido, el Juzgado de lo Social dictamina que no resulta aplicable al supuesto de hecho enjuiciado la regulación *ex* art. 6 RD 8/2020, por el que se desarrolla el Plan MECUIDA, pues su ámbito objetivo queda circunscrito a la atención de las necesidades familiares excepcionales relacionadas con el COVID-19. También señala la sentencia que el art. 34.8 ET no concede un derecho absoluto a la adaptación del horario del trabajo conforme a los términos solicitados por la persona trabajadora, sino que exige la aportación de *"una prueba de circunstancias familiares"* que aconsejan su disfrute, lo cual no concurre en el presente caso, pues no se han proporcionado datos justificativos al respecto, no en vano es pertinente ponderar tanto los intereses de la persona trabajadora como las necesidades organizativas y productivas de la empresa[96].

El ejercicio del trabajo a distancia por razones de conciliación, tanto en su ordenación derivada del art. 34.8 ET, como el contemplado excepcionalmente en el art. 6 del RD-Ley, se caracteriza por un régimen jurídico propio y diferenciado del regulado en la Ley 10/2021, dado que podrá ser un juez el que establezca el derecho a la prestación de trabajo a distancia, aún sin la conformidad empresarial[97]. Con todo eso, una vez pactado por las partes o acordado judicialmente por una sentencia, la actual regulación del trabajo a distancia ha de interpretarse aplicable si los términos del trabajo a distancia establecidos suponen su ejercicio regular conforme a lo establecido en el art. 1 de la Ley 10/2021: *"Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo".* Conectado con lo anterior, la Disposición Transitoria 3ª de la Ley 10/2021 dispone que *"al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria"*, si bien teniendo en consideración que "*las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario"*. Para lo anterior, la negociación colectiva establecerá la forma de

[96] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Derecho de una abuela a la adaptación del horario de trabajo por motivos de conciliación…", op. cit., p. 464. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001448.
[97] NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia…", op. cit., p. 221.

compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados[98].

Respecto al llamamiento realizado a la negociación colectiva, hay una corriente doctrinal que sostiene, en cuanto a la forma de determinación de la compensación de los gastos, que no procede la imposición del coste económico a la empresa cuando el teletrabajo beneficia a la persona trabajadora y que la empresa ha de aceptar el trabajo a distancia por razones de conciliación si eso no implica ninguna dificultad organizativa o productiva[99]. Frente a la anterior tesis, hay argumentos contrarios que defienden que si la petición de trabajo a distancia por motivos de conciliación derivada del art. 34.8 ET o del art. 6 RD-Ley 8/2020 presenta la regularidad dispuesta en el art. 1 de la Ley 10/2021, la empresa tendría que proveer los medios y compensar los gastos que esta modalidad de prestación de servicios genera a la persona trabajadora a distancia[100].

2.4 Más medidas de adaptación de la jornada durante la pandemia

La entrada en vigor del RD-Ley 8/2020 supuso la adopción de una medida realmente encomiable fundamentalmente para aquellas empresas cuya actividad productiva siguió en funcionamiento durante el confinamiento domiciliario. Las medidas recogidas en el art. 6 del RD-Ley 8/2020 encontraron su razón de ser en el amparo y protección jurídica de las personas trabajadoras que tengan *"obligaciones de cuidado"* por las circunstancias excepcionales derivadas del COVID. Recordemos que el cierre de centros educativo o de cualquier otra naturaleza (por ejemplo, centros de día para mayores) prolifero nuevas necesidades de cuidado. Aunque el cierre de numerosas empresas aconsejo la adopción ERTEs en forma de suspensiones contractuales y/o reducción de jornada, el Plan MECUIDA ha tenido un interesante recorrido, que desde luego ha contribuido a la preservación del empleo y los salarios de las personas trabajadoras. Muy importante ha sido el reconocimiento del derecho a la adaptación de jornada de forma muy amplia pues el *"deber de cuidado"* por circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19 se extendían al cónyuge o pareja de hecho y a los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora[101].

---

[98] TRILLO PÁRRAGA, F., *Trabajo a distancia y teletrabajo…*, op. cit., pp. 28 y 33.
[99] Teoría sostenida por THIBAULT ARANDA, J., "Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia", *Trabajo y Derecho*, vol. 12, 2020, p. 16.
[100] Teoría defendida por NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia…", op. cit., p. 222.
[101] ROJO TORECILLA, E., "Un primer análisis de las medidas laborales contenidas en el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19", http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/un-primer-analisis-de-las-medidas.html.

Las medidas configuradas en el ya referido art 6 del RD-Ley 8/2020 constituyen herramientas posibles contempladas con la principal finalidad de conciliar las necesidades derivadas del cuidado a través del derecho a la adaptación frente a la reducción de jornada dadas las consecuencias menos desfavorables para la persona trabajadora y para la empresa. No hay que obviar que la reducción de jornada implica para la persona trabajadora una reducción remunerativa particularmente si la reducción se extiende al 100 por cien de la jornada. El derecho de adaptación de jornada derivado de la regulación contenida en el RD-Ley 8/2020 se diseña como una facultad individual de cada uno de los progenitores y progenitoras o cuidadores y cuidadoras y la primicia de esta ordenación de naturaleza excepcional deriva del *"reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles"*. Esta motivación se conecta con los mandatos de la Ley Orgánica de Igualdad que disponía, en este sentido, que los derechos de conciliación se atribuirán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 LO 3/2007)[102].

La reducción de jornada dispuesta en el art. 37.6 ET se traslada al tenor literal del art. 6 del RD-Ley 8/2020 y, concretamente, su apartado 3 ha establecida la misma como una medida especial para dar respuesta a la crisis sanitaria. Lo novedoso en estos supuestos de reducción de jornada es la disposición de que se pueda solicitar, como ya se ha señalado en líneas anteriores, incluso una reducción del 100 por cien si fuera necesario, con la correspondiente aminoración proporcional del salario. Se trata de una medida que permite que mientras la persona trabajadora reduzca su jornada por necesidades de cuidados derivadas del COVID-19 puede conservar su relación laboral sin necesidad de acudir a otras vicisitudes laborales contempladas en los convenios colectivos, que puedan resultar menos rápidas[103].

Dado que en el anterior apartado de este estudio se ha analizado el derecho de adaptación de jornada *ex* art. 6 del RD-Ley 8/2020 y el trabajo a distancia, procede a continuación conferir atención al derecho de reducción especial de la jornada como alternativa. Las condiciones de ejercicio de esta potestad se remiten a lo consagrado en los arts. 37.6 y 37.7 ET, de modo que se trata de un derecho subjetivo de titularidad neutra, que no queda supeditado a acuerdo[104]. A continuación, se van a estudiar las particularidades del régimen contemplado en el art. 6.3 del RD-Ley 8/2020.

[102] NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia…", op. cit., pp. 222-223.
[103] MARTÍNEZ BARBERO, G. y GONZÁLEZ RIVAS, J. P., "Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19…", op. cit., p. 175.
[104] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Derecho de una abuela a la adaptación del horario de trabajo por motivos de conciliación…", op. cit., p. 468.

Los titulares de este derecho son *"quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe…"*. Es fácilmente reconocible en el anterior entrecomillado la dicción literal del art. 37.6 ET, de manera que hay que remitirse a sus postulados: en primer lugar, sólo quienes ejerzan la patria potestad la patria potestad o la tutela podrán ejercitar este derecho por observar la exigencia de *"cuidado directo"*; en segundo lugar, tienen la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado igual o superior al 33 por cien, interpretando que se encuadran en este requisito *"los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad"* (art. 4.2 RD-Ley 1/2013)[105]. Igualmente pueden ejercitar este derecho "*quien precise encargarse 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"*, sin que en este supuesto sea indispensable, alejándose de los dispuesto en el art. 37.6 ET, el cumplimiento del requisito de no desempeñar *"actividad retribuida"*.

Por lo tanto, la acreditación de la necesidad de cuidados ha de realizarse partiendo de que la ley no requiere que el familiar tenga que presentar un grado mínimo de discapacidad, sino que se ha decantado por una interpretación amplia del concepto entendiendo a estos efectos a la persona que padezca cualquier tipo de dolencia o enfermedad, medicamente constatada, que altere significativamente su salud. Es el trabajador quien debe acreditar la concurrencia de las coyunturas referidas a través de cualquier medio válido en derecho sin que pueda requerirse una situación de extrema gravedad. En este último sentido, no hay que perder de vista que, en todo caso, se entiende que concurren circunstancias excepcionales cuando: sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19; cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; y, por último, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta

[105] ARAGÓN GÓMEZ, C., "Tiempo de trabajo y conciliación: reducciones y adaptaciones de trabajo por razones familiares", *Trabajo y Derecho*, nº 62, 2020, p. 19.

segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19[106].

El preaviso de la reducción de jornada especial deberá ser comunicado a la empresa solo con 24 horas de antelación, en lugar de los 15 días que en defecto de convenio colectivo establece la ordenación contenida en el art. 37 ET. Esta reducción de jornada deberá resultar aplicable con todas las garantías que se dispongan en la normativa estatutaria y demás textos legales[107].

La reducción de jornada no se ve limitada por los términos cuantitativos del art. 37.6 ET consistentes en mínimo un octavo y máximo de la mitad. El art. 6 del RD-Ley 8/2020 prevé el alcance del 100 por 100 sin que se pueda hablar técnicamente de una suspensión del contrato de trabajo, aunque en este último supuesto sea menester que el derecho de la persona trabajadora esté justificado y sea razonable y proporcionado para las necesidades organizativas de la empresa. La ausencia de una disposición expresa y manifiesta de la norma de urgencia, invita a interpretar que la reducción debe entenderse en los mismos términos que los expresados en el art. 37.6 ET, es decir, en relación con la jornada efectivamente desempeñada por la persona trabajadora, que puede plantear la concreción horaria y del período de disfrute dentro de su jornada ordinaria *"diaria"*, sin que sea posible reducciones en cómputo superior (semanal, mensual o anual), salvo acuerdo individual o colectivo más beneficioso[108].

Con el primordial propósito de garantizar y asegurar el ejercicio del derecho, se establece una presunción respecto de la justificación de la causa, interpretando que la solicitud está acreditada, razonable y proporcionada salvo prueba en contrario. Se trata de una presunción de causa que se convierte en el aspecto concluyente en los conflictos que podrían surgir. Las posibles disputas han de recibir respuesta en sede jurisdiccional social mediante el cauce procedimental previsto para el ejercicio de los derechos de conciliación, por lo que si la empresa se niega a la reducción de la jornada será una instancia judicial quien tenga que dar respuesta sin olvidar que el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar se caracteriza por sus notas de urgencia y preferencia[109]. Por lo tanto, las

[106] NIETO ROJAS, P., "Necesidades sobrevenidas de conciliación. ¿Es necesario un permiso retribuido para el cuidado...?", op. cit., pp. 14-15.
[107] MARTÍNEZ BARBERO, G. y GONZÁLEZ RIVAS, J. P., "Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19…", op. cit., p. 175.
[108] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Derecho de una abuela a la adaptación del horario de trabajo por motivos de conciliación…", op. cit., p. 468.
[109] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)", op. cit., p. 15.

discrepancias han de solventarse por el proceso previsto en el art. 139 LRJS, de modo que cabría la solicitud de indemnización de daños y perjuicios.

La normativa concreta originada por la situación de crisis sanitaria hace una referencia expresa a los mandatos estatutarios y a los instrumentos normativos que confieren garantías, beneficios o concreciones de cualquier índole a las personas que soliciten los derechos dispuestos en la referida normativa. Así, quienes soliciten esta excepcional reducción de jornada se beneficiarán de la ficción de cotizaciones, por la que se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal (art. 237.3 LGSS)[110]: las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor y las cotizaciones realizadas durante el primer año de reducción por cuidado de familiares. Por lo tanto, se amplía el amparo de las personas trabajadoras durante el disfrute de los derechos de conciliación, por lo que es nulo el despido sin causa de las trabajadoras y trabajadores que estén ejerciendo alguno de los derechos de conciliación. El alcance de esta protección se extiende a quienes hayan solicitado alguno de estos nuevos derechos. En el marco de esta protección, se encuadraría la retribución a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización que ha de ser la que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin tener en cuenta la reducción de la jornada realizada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente dispuesto para esa reducción. Por último y en lo que se refiere a la prestación por desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el tiempo de trabajo a tiempo completo o parcial. No hay que olvidar que en la situación legal de desempleo de la persona trabajadora en situación de reducciones de jornada, las

[110] Dispone el art. 237.3 LGSS que *"Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo. Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal"*.

cuantías máximas y mínimas se determinan considerando el IPREM atendiendo a las horas trabajadas *"ante de la reducción de jornada"*[111] (art. 270.6 LGSS)[112].

2.5 La excedencia como herramienta alternativa

La institución ordenada en el art. 46.3 ET presenta un régimen jurídico diferenciado y ha sido configurado como una herramienta para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras[113]. Se trata de un mandato estatutario que reconoce una excedencia no superior a 3 años para el cuidado de hijos, con un derecho de reserva del mismo puesto de trabajo de 1 año y con un derecho de reserva en mismo grupo profesional o categoría equivalente los 2 años restantes. La negociación colectiva puede mejorar este derecho[114]. A pesar de la existencia legal de esta figura, parece que la batería de medidas adoptadas por la crisis sanitaria no fomenta el recurso a las excedencias por cuidado de familiares dada previsión de reducciones de jornada que alcanzan el 100 por cien de la misma.

La regulación en materia de Seguridad Social ha de incidir en algunas concretas necesidades para amparar y proteger a las personas trabajadoras, por lo que es de fundamental importancia impulsar mecanismos que introduzcan los periodos de atención y cuidado de las hijas o hijos y personas dependientes como aspectos a considerar en las carreras de cotización de la mujer[115]. Respecto a la ficción de cotización en las excedencias, pueden ser personas beneficiarias de esta prestación no económica todas las trabajadoras o trabajadores que disfruten del periodo de excedencia laboral para el cuidado de cada hijo, de menor acogido o de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida. Todo ello implica estimar como efectivamente cotizados a efectos de futuras prestaciones de la Seguridad Social los

---

[111] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)", op. cit., pp. 15-16.

[112] El apartado 6 del art. 270 LGSS contempla que *"En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada"*.

[113] DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Excedencias" en CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Navarra, 2016, p. 588.

[114] LAHERA FORTEZA, J., "Excedencias por cuidado de hijos" en LAHERA FORTEJA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J. C., *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 13.

[115] ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y GUIX GONZÁLEZ, M. J., "Excedencia voluntaria y situación legal de desempleo. Inaplicación de la teoría del paréntesis", *Temas Laborales*, nº 114, 2012, p. 233.

períodos de excedencia laboral, a pesar de que, en el caso de la excedencia laboral por cuidado de hijo o hija o menor acogido o acogida, la interpretación del periodo de cotización efectiva alcanza a los 3 años de excedencia, mientras en el caso de excedencia para el cuidado de otros familiares la asimilación se reduce al primer año de los dos que se contempla la excedencia por este motivo[116].

Otra interesante situación que cabe plantearse es la necesidad de cuidado para familiares de tercer grado o por afinidad y respecto de esta hipótesis cabe formularse las siguientes premisas. En lo que se refiere a los familiares del tercer grado, tanto por afinidad como por consanguinidad, la respuesta a las necesidades de cuidado sería una excedencia voluntaria, figura que exige, a modo de requisitos, que la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa pueda ejercer ese derecho por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años, salvo disposición convencional distinta. Por lo que respecta a los familiares por afinidad de las personas trabajadoras, se les obvia de las medidas de carácter excepcional, de manera que, si las necesidades de cuidado no son por familiares propios, sino del cónyuge o la cónyuge, la solución sería una adaptación de jornada o una reducción de la misma[117].

2.6 Permiso por fuerza mayor por necesidades de conciliación de las empleadas y empleados de la Administración Pública

A pesar de que articulado de la LOI parece conferirle una trascendencia subsidiaria a la conciliación y corresponsabilidad en marco del empleo público dado que se centra mucho más en ordenar los derechos de las personas trabajadoras por cuenta ajena, no se pueden infravalorar los derechos de conciliación en el ámbito de la Administración Pública. El mandato de garantizar la igualdad de oportunidades que adjudica la Constitución a los poderes públicos ha de materializarse en que las personas trabajadoras de las Administraciones Públicas gocen de protección en materia de conciliación[118].

Al margen del permiso estatuariamente establecido por el tiempo indispensable para la atención y cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en el art. 37.3.e) ET, para dar respuesta a exigencias y necesidades de cuidado los criterios judiciales han interpretado que este permiso no puede ser empleado para coyunturas sobrevenidas en la vida familiar por razón de la crisis

[116] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)", op. cit., pp. 16-17.
[117] Ibidem, p. 17.
[118] VELASCO PORTERO, M. T. y NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Igualdad y conciliación de vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos en las Administraciones Andaluzas", *Temas Laborales,* nº 97, 2008, p. 100.

sanitaria dado que se interpreta que no concurre un *"deber público inexcusable"*, sino que estamos ante una obligación legal impuesta a las madres y padres por el Código Civil[119].

El permiso contemplado en el art. 37.3.e) ET contempla un supuesto complejo, pues la necesidad de cumplir determinados deberes justifica que la persona trabajadora cuente con un permiso por el tiempo necesario que le posibilite el cumplimiento de ese deber. Como el propio artículo señala, el deber en cuestión es inexcusable: genéricamente, aun cuanto pueda a serlo a título individual; público, cuando lo sea ante una Administración Pública o poder del Estado y, por último, personal, cuando el deber no se pueda cumplir por sustitución. Por todo lo anterior, la doctrina en suplicación[120] entiende que este permiso no resulta de aplicación o ejercicio para las necesidades de conciliación derivadas del COVID-19[121].

No obstante, en el ámbito de la Administración Pública, el EBEP consagra este derecho por el tiempo indispensable tanto para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal como para deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar previendo que en el supuesto de que se imprescindible, se facilitará la permanencia del personal en su domicilio considerándose deber inexcusable. La precisión y determinación de este permiso implica que para el personal al servicio de la Administración General del Estado que tenga a su cargo menores o mayores dependientes y se vea afectado por el cierre de centros educativos o de mayores, serán de aplicación un conjunto de medidas por el tiempo que las autoridades competentes determinen y con observancia de las instrucciones de los correspondientes órganos de personal: por un lado, la flexibilización de la jornada laboral sin sujeción a los límites previstos de forma general; por otro lado y en el supuesto de que sea imprescindible, se permite la permanencia del personal en su domicilio teniendo la consideración de deber inexcusable; y, por último, en el caso de que ambas progenitoras o progenitores o responsables del mayor dependiente tengan la condición de personal al servicio de la Administración General del Estado no pueden disfrutar de estas medidas simultáneamente[122]. Un buen ejemplo de lo anterior es la sentencia del Tribunal de lo Contencioso nr. 1 de Logroño, de 17 de diciembre de 2021, pronunciamiento en el que se reafirma el derecho de un funcionario interino de la Administración de

[119] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)", op. cit., p. 17.
[120] SSTSJ de Las Palmas, de 27 de febrero de 2017 y de Galicia, de 14 de julio de 2017.
[121] NORES TORRES, L. E., "Descanso semanal, fiestas y permisos" en CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Navarra, 2016, p. 472.
[122] NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)", op. cit., pp. 17-18.

Justicia de la Rioja a un permiso laboral retribuido para cuidar de su hijo menor de edad, aislado domiciliariamente por estar en contacto estrecho con compañeras y compañeros de clase contagiados por COVID-19.

2.7 Permiso por fuerza mayor en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

La Directiva 2019/1158 constituye un instrumento normativo que persigue acabar con el desigual recurso de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres, aspecto que impacta directamente en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo generando desigualdad de género. Esta Directiva aspira a la consecución de una mayor implicación de los hombres en los cuidados familiares con el fin de lograr la reducción de las cargas familiares de las mujeres y conseguir, de este modo, una mayor dedicación de las mujeres al trabajo remunerado[123].

Los efectos del COVID sobre los cuidados han sido patentes y, una vez más, las mujeres han sido las que principalmente han asumido los cuidados durante la crisis sanitaria. Observamos, por tanto, que se trata de una nota característica de nuestra realidad social dado que incide no solo en el cuidado no retribuido, familiar o informal de menores y dependientes que se realiza como piedra basilar de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sino que se extiende al trabajo retribuido orientado a la realización de tareas de cuidado de la ciudadanía en general[124].

La Directiva 2019/1158 contempla un permiso para cuidadores, figura que consagra el derecho a ausentarse durante cinco días laborables al año para atender un problema médico conforme a lo dispuesto en el art. 3 del referido instrumento normativo. El art. 3 de la Directiva define la figura del *"cuidador"* como sigue: *"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"*. Como se puede constatar, la Directiva no incluye las relaciones familiares de afinidad muy al contrario del ordenamiento jurídico español que las reconoce expresamente. Es muy importante este apunte dado que la extensión de los derechos de cuidado a las personas afines contribuye a la atribución de las responsabilidades del cuidado de la familia del cónyuge o pareja masculina a la

[123] DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., "La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional…", op. cit., pp. 69 y ss.
[124] SELMA PENALVA, A., "Mujeres y COVID", *Femeris*, vol. 7, nº 2, pp. 124-125.

mujer, realidad que no fomenta la corresponsabilidad masculina y tampoco potencia la participación de la mujer en el mercado de trabajo[125].

Este texto normativo interviene sobre las necesidades especiales instándose a los Estados Miembros y a los interlocutores e interlocutoras sociales a adoptar *"las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador"*. Esta formulación recogida en la Directiva se refiere al derecho que tiene la persona trabajadora a ausentarse del trabajo para los casos de enfermedad o accidentes graves de familiares que hagan indispensable su presencia, sin que la presencia requiera que la enfermedad o el accidente revista la gravedad exigida en el art. 37.3.b) ET[126].

Observamos que la Directiva extiende su protección a las personas sin parentesco, que convivan con la persona trabajadora y requieran cuidados importantes desde una óptica sanitaria o médica. Esta disposición protege a las parejas de hecho no reconocidas como tales por los ordenamientos internos. En lo que se refiere a la corta duración del permiso y su carácter, en principio, anual o, en el supuesto de sujetos pasivos no encuadrables en el concepto de familiar, su vinculación a la existencia de una razón medica de gravedad, pretende diseñar un permiso que permita dar respuesta a las situaciones imprevisibles o acompañar al sujeto pasivo a consultas médicas, pero sin necesidad de acreditar una situación de fuerza mayor[127].

La exegesis teleológica de este permiso por fuerza mayor pretende reforzar la necesidad del cuidado, por lo que la concesión del permiso ha de depender de la observancia del resto de requisitos y no de si el familiar siga o no hospitalizado. Esta interpretación cobra aún más fuerza si tenemos en cuenta que, normalmente, el alta hospitalaria no coincide con el alta médica, consideración que puede originar múltiples consecuencias. La doctrina ha señalado que generalmente el alta hospitalaria va acompañada de la recomendación de reposo domiciliaria y la extinción del permiso dependerá de este conjunto de reflexiones[128].

---

[125] CABEZA PEREIRO, J., "La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno", op. cit., pp. 71-73.
[126] NIETO ROJAS, P., "Necesidades sobrevenidas de conciliación…", op. cit., p. 14.
[127] FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades…", op. cit., p. 21.
[128] Doctrina representada por NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia…", op. cit., p. 239.

Para concluir, hay que recordar que la facultad de perfilar las razones o causas habilitantes del derecho, las particularidades de su ámbito de aplicaciones, condiciones de ejercicio y el requerimiento de una apropiada justificación corresponde a los Estados Miembros. Por último, de trascendental relevancia es el siguiente aspecto: la Directiva no impone a los Estados Miembros un mandato imperativo de prever una remuneración o prestación económica para este permiso, sino que simplemente les *"anima"* con el objetivo de fomentar el ejercicio de este derecho por los hombres[129].

2.8 Plan Corresponsables de Castilla-La Mancha

El Plan Corresponsables constituye una herramienta pública orientada a la consecución de la igualdad de género, cuyo principal objetivo radica en la iniciación de una trayectoria dirigida a la garantía del cuidado como un derecho desde el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta política pública deriva directamente de los postulados de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha. En este sentido, el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha (2019-2024) define su eje nr. 2 como *"autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo"* definiendo entre sus propósitos el alcance de unas mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional de mujeres y hombres. La necesidad de poder compatibilizar las necesidades profesionales con las personales y familiares constituye una realidad y un problema que en la región castellanomanchega se trata de atajar a través del Plan Corresponsables.

El Plan Corresponsables se propone lograr una redefinición y reparto igualitario de las tareas del hogar y de los tiempos dedicados a los cuidados proponiendo para ello un conjunto de acciones dirigidas a fomentar la conciliación de las familias con hijas e hijos de hasta 14 años a través de la institución de bolsas de cuidado profesional, la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados y la activación de un sistema de habilitación para el reconocimiento de la experiencia laboral formal o no formal en el sector de los cuidados de menores.

CAPÍTULO 3. La flexibilización de la jornada de trabajo como herramienta de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

El tiempo y su soberanía constituyen un binomio, cuya proyección se ensancha a lo largo de toda la relación de trabajo. No obstante, es importante apreciar su impacto sobre dos elementos nucleares de la prestación de servicios: por un lado, la duración

[129] Ibidem, p. 239.

del contrato de trabajo y la importante lacra de la temporalidad y, por otro lado, la duración de la jornada de trabajo, cuya extensión y limitación encarna una de las principales reivindicaciones de las personas trabajadoras desde los primeros estadios del movimiento obrero y hasta la actualidad[130]. Así, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la consecución de la corresponsabilidad representan auténticos artífices para conseguir una sintonía entre el tiempo de trabajo y los ciclos vitales. La pretensión de lograr una distribución simétrica de los tiempos vitales acompañada del alcance de una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y en todos los ámbitos sociales ha de representar un referente para toda sociedad democrática cuya aspiración sea avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Las amplias dimensiones de la globalización económica junto con los procesos de reordenación interna y externa de las organizaciones productivas han promovido la adopción de políticas orientadas a incrementar la flexibilidad esquivando las normas jurídicas nacionales e internacionales en materia de tiempo de trabajo. Todo ello ha supuesto una reorientación y reestructuración de las fuentes del Derecho en materia de tiempo de trabajo limitándose el ámbito del intervencionismo estatal mediante instrumentos normativos de Derecho necesario e impulsándose la negociación colectiva como herramienta de generación de normas colectivas dotadas de flexibilidad sobre tiempo de trabajo[131].

La actual ordenación normativa de la jornada de trabajo tiene como raíz la reforma de 1994, que armonizó el ordenamiento jurídico español a las exigencias de la Directiva de tiempo de trabajo en su versión de 1993 y a los reclamos de flexibilización y adaptación impulsados por la crisis económica que en ese momento atravesaban las sociedades europeas. Los postulados contenidos en los arts. 34 a 36 reproducen de manera casi idéntica las normas básicas de la Directiva, con una sutil mejora en concretos puntos cuantitativos y con ciertas contrariedades que han fomentado aún más la flexibilidad. En ulteriores reformas se incorporarán otros cambios normativos que contribuirán aún más a la flexibilización y, por otro lado, incorporarán derechos dimanados de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar[132].

Las sucesivas reformas laborales han incidido en la regulación del tiempo de trabajo marcando su inclinación hacía la flexibilidad siendo este el propósito central de los

[130] ALARCÓN CARACUEL, M. R., "La jornada ordinaria de trabajo y su distribución" en LÓPEZ GANDÍA, J. y APARICIO TOVAR, J. (coords.), *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 35.
[131] MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo*, Comares, Granada, 2009, p. 18.
[132] CAIRÓS BARRETO, D., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo digital*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 167.

últimos cambios normativos en materia de tiempo de trabajo y, principalmente, en 2012 y 2013, posibilitando que la empresa pueda ampliar o reducir la jornada ordenando según sus necesidades productivas el tiempo de trabajo y logrando una mayor disponibilidad de las personas trabajadoras. Así, la flexibilidad se define como un recurso de los actuales sistemas productivos, de modo que, ante las incesantes transformaciones del mercado de trabajo, la empresa aspira a poder adaptarse con total libertad a estas. La normativización del tiempo de trabajo constituye uno de los vectores en los que la flexibilidad adquiere un matiz particular dado que representa uno de los aspectos centrales hacía una regulación flexible[133].

La reducción de jornada representa un importante artífice en el alcance de la conciliación y corresponsabilidad, artífice que entraña la asignación de un margen de tiempo a la persona trabajadora sin abandonar su puesto de trabajo aminorando las posibles consecuencias consistentes en sufrir un trato perjudicial por la dedicación a los cuidados. Considerando otras instituciones que contribuyen a la consecución de la conciliación y corresponsabilidad, hay que advertir que la reducción de jornada se encuadra en los denominados "derechos de presencia" que impiden el alejamiento del puesto de trabajo y los menoscabos en las trayectorias profesionales[134].

3.2 La reducción de jornada por guarda legal

La reducción de jornada se ha convertido en una autentica herramienta para responder a las necesidades y responsabilidades familiares de cuidado cuando las mismas no se den de manera continuada. Desde la óptica de los derechos de conciliación y de la corresponsabilidad, la reducción de jornada es, sin lugar a duda, un recurso optimo dado que posibilita la atención a los cuidados sin el abandono ni siquiera temporal del trabajo. Lo anterior supone la contención de la desprofesionalización de sus titulares que, con carácter general, son mujeres. No obstante, si el régimen jurídico de este derecho no está blindado con las cautelas pertinentes, puede generar efectos adversos para las personas que lo ejerzan[135].

El art. 37.6 ET contempla tres supuestos diferenciados de reducción de jornada que implican una disminución retributiva proporcional. El primer supuesto es el que viene justificado por la guarda legal de un menor de doce años o de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retributiva. El

[133] GORRELLI HERNÁNDEZ, J., *El tiempo flexible. La jornada irregular*, Tecnos, Madrid, 2018, pp.40-41.
[134] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, op. cit., p. 213.
[135] PÉREZ DEL RÍO, T., "Tiempo de trabajo: una óptica de género" en APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J. (coord.), *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, pp. 284-285.

segundo supuesto viene originado por la necesidad de atender el cuidado directo de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, sea por edad, por accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, siempre que desempeñe actividad retribuida alguna. Cualquiera de los dos anteriores supuestos, da lugar al derecho a la reducción de jornada entre un octavo y un máximo de la mitad de su duración, actuando estas medidas como límites mínimo y máximo[136].

El derecho a la reducción de la jornada deriva del desarrollo del postulado constitucional que contempla la protección a la familia y a la infancia. El respaldo de esta ordenación jurídica viene justificado por las trascendentes transformaciones sociales y laborales generadas por la participación de la mujer en el mercado laboral y la importancia de poder conciliar cualquier prestación de servicios con la vida personal y familiar. El pretexto de la regulación del derecho a la reducción de la jornada viene motivado por la necesidad de satisfacer el derecho de las personas trabajadoras a conciliar su vida personal, familiar y profesional y, a la vez, ejercer y atender el cuidado directo de una niña o un niño menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida alguna[137].

Este derecho es un derecho individual de las personas trabajadoras, por lo que el calificativo "individual" tiene como objetivo refirmar la relevancia que la ley otorga al interés de la persona trabajadora de llevar a cabo de manera adecuada a sus coyunturas personales la *"guarda legal"* de una hija o hijo menor y el *"cuidado directo"* de un familiar en las circunstancias referidas por el art. 37.6 ET. Por lo tanto, toda persona trabajadora, con independencia de su sexo, de su estado civil, o de que su cónyuge o pareja trabaje, tiene derecho a la reducción de jornada si concurre alguno de los supuestos referidos. Sin embargo, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones organizativas de la empresa. Esta restricción en el disfrute de la reducción de jornada presenta, no obstante, los matices que a continuación se exponen. En primer lugar, es fundamental que una misma persona causante pueda recibir el cuidado directo de dos o más personas trabajadoras de la misma empresa. Por otro lado, la dicción literal del art. 37.6 ET permite concluir que dos o más personas trabajadoras puedan sucederse en el cuidado directo de un/a menor, persona con discapacidad o familiar. Otro interesante apunte es que el mandato estatutario posibilita el ejercicio simultaneo del derecho por dos o más personas trabajadoras de la misma empresa, siempre que no concurran razones de funcionamiento de la empresa que permitan limitarlo. Por último, el tantas veces mencionado art. 37.6 ET admite que la empresa

[136] NORES TORRES, L. E., "Descanso semanal, fiestas y permisos", op. cit., p. 475.
[137] CRISTOBAL RONCERO, R., "Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo*, nº 133, 2017, p. 117.

pueda restringir el ejercicio simultaneo de dos o más personas trabajadoras cuando motivos organizativos de la empresa así lo acrediten, pero el artículo no manifiesta expresamente en qué consiste esa restricción, lo cual conduce a varias posibilidades: que no se permita el ejercicio simultaneo del derecho o que, admitiéndolo, la persona trabajadora reduzca el mínimo de jornada permitido por la norma[138].

Sobre el contenido de este derecho, hay que apuntar que la reducción de la jornada integra el derecho a cambiar el horario o turno de trabajo diario. Es fundamental que exista la reducción de la jornada laboral, dado que el propio Tribunal Supremo[139] ha manifestado que el art. 37.6 ET conecta necesariamente la elección del horario a la reducción de jornada sobre el fundamento de que la prerrogativa que el art. 37.6 ET atribuye a la persona trabajadora interesada respecto de la delimitación de la duración y del periodo de disfrute del derecho no representa un derecho independiente, sino vinculado a la reducción de la jornada[140]. Ahondando aún más en el abanico de posibilidades que confiere el art. 37.6 ET, interpretado en ocasiones con el art. 37.8 ET, podrían darse las siguientes: la reducción de la jornada de trabajo diaria habitual, sin afectar a la distribución de la jornada, horario o turnos de trabajo o la reducción de la jornada de trabajo diaria habitual incidiendo en la distribución de la jornada, horario o turnos de trabajo[141].

El ET confiere, como decimos, a las personas trabajadoras el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. No obstante, no estamos ante unos derechos perfectos en la medida en que la ley realiza una remisión en lo que respecta la concreción del derecho de las personas trabajadoras de adaptar la duración de la jornada y su distribución a los términos en que se establezcan en la negociación colectiva o al acuerdo individual con la empresa[142].

La duración máxima del derecho a la reducción de jornada estará condicionada a la naturaleza de la causa que motiva su disfrute. Así, en el caso del cuidado de una menor o un menor de doce años, la reducción concluirá una vez que la menor o el menor cumpla los doce años. Si la reducción de la jornada viene motivada por el

---

[138] RODRÍGUEZ PASTOR, G., *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos. Actualizado a la última jurisprudencia del TJUE y del TS y a la doctrina judicial de los TSJ*, Wolter Kluwer, Madrid, 2022, pp. 96 y ss.
[139] Muy interesantes resultan en este sentido las SSTS 18 de junio de 2008 y 20 de mayo de 2009.
[140] CHARRO BAENA, P., "Los derechos individuales del trabajador: conciliación de la vida familiar y laboral y vacaciones laborales", *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, vol. 2, nº 1, 2012, pp. 51-57.
[141] RODRÍGUEZ PASTOR, G., *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos…*, op. cit., pp. 100-101.
[142] CASAS BAAMONDE, M. E., "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, pp. 3-24.

cuidado de una persona con discapacidad, la misma durará hasta que la misma no requiera del cuidado directo de la persona trabajadora.

Antes de concluir este espacio, hay que señalar que el art. 5.8 de la Directiva 2019/1159 contempla que "*los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración*". La relación de la Directiva con las situaciones de discapacidad, ya correspondan a las personas trabajadoras o a sus descendientes para quienes solicitan el permiso parental conduce a constatar que los arts. 37.6 y 46.3 ET consagran reducciones de jornada y excedencias, pero conectadas al permiso de cuidadores más que al permiso parental para la atención de las personas con discapacidad[143].

3.3 La reducción de jornada por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses

Nuestro ordenamiento jurídico confirió protección a la lactancia al consagrar el permiso de lactancia con la adopción de la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre protección de la mujer y el niño y la niña en el trabajo ligándolo al amamantamiento del ser recién nacido, lo cual conllevaba la titularidad exclusivamente femenina del permiso de lactancia, ligazón que se conservó en la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 e, internacionalmente, en el Convenio núm. 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad. Más tarde, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del ET conservaban la titularidad femenina sustituyendo la referencia al amamantamiento por la lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, reformulación que posibilito el debate en torno a la lactancia artificial y la observancia del principio de igualdad de los sexos. Poco después, el art. 37.4 ET se vio reformado a través de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que precisaba que *"este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen"*[144].

El pórtico estatutario de los derechos de conciliación, esto es, el art. 37 ET, en sus apartados 4 a 7, configura un tratamiento singular del tiempo de trabajo ante el acaecimiento de concretas coyunturas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar articulado en torno a permisos, reducciones o adaptaciones de la jornada.

[143] CABEZA PEREIRO, J., "La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno", op. cit., pp. 81-82.
[144] LOUSADA AROCHENA, F., "El permiso de lactancia, las últimas reformas y el estado de la cuestión", *Derecho Español*, pp. 24-29.

La particular necesidad de cuidado y atención de un/a menor de nueve meses fundamenta el derecho de las personas trabajadoras a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del/la lactante hasta el cumplimiento de los nueve meses. El régimen jurídico perfilado en el art. 37.4 ET incluye el derecho a poder sustituir esa ausencia por una reducción de jornada de media hora o acumulando el tiempo de ausencia en jornadas completas.

De vital importancia resulta afirmar la incuestionable conexión de este mecanismo con la ordenación jurídica del tiempo de trabajo dado que requiere necesariamente una modificación de la jornada de trabajo impuesta a la empresa por las necesidades de la persona trabajadora. Nos encontramos ante una vicisitud originada por el contrato de trabajo dado que el propio sistema legal posibilita la reducción transitoria del tiempo de trabajo conservando la consideración de jornada ordinaria de trabajo. No se puede calificar la reducción de jornada por lactancia de hijo o hija menor de nueve meses como una modificación sustancial de condiciones de trabajo *ex* art. 41 ET, ya que estamos ante una adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades de cuidado de la persona trabajadora y no ante una potestad empresarial de modificar las condiciones de trabajo[145].

Ahondando en las particularidades del régimen jurídico de este tipo de reducción de jornada, el art. 37.4 ET, en su redacción conferida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, atribuía indistintamente a ambos progenitores la titularidad del derecho independientemente de su sexo señalando que "*este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres*", aunque mantiene una limitación en su ejercicio a uno solo de ellos en caso de que ambos trabajen. Esta regulación ponía fin a la titularidad exclusiva de la madre trabajadora, al puntualizar expresamente que se trataba de un derecho individual y que la titularidad de la reducción recaía indistintamente tanto sobre el padre como sobre la madre, aunque solo uno de ellos podía disfrutarlo si ambos trabajaban[146]. Frente a esta versión del art. 37.4 ET, el RD 6/2019 modifica su tenor literal estableciendo lo siguiente: "*La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor*".

La actual redacción del art. 37.4 ET ilustra este tipo de reducción de jornada como un derecho individual de las personas trabajadoras, mujeres y hombres, independientemente de la existencia o no de otro progenitor. Con independencia de la situación del otro progenitor o progenitora y de las circunstancias del/la menor,

[145] MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Tiempo de trabajo y ciclos vitales…*, op. cit., p. 228.
[146] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, op. cit., pp. 233-234.

ya sea hija o hijo nacido/a, adoptado/a o acogido/a, todas las personas trabajadoras son titulares de este derecho. La única restricción en el ejercicio de este derecho se daría cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores presten servicios en la misma empresa. Ante esta situación, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por motivos justificados de funcionamiento de la empresa, motivos que tendrán que ser plasmados por escrito[147].

El contenido del derecho contenido en el art. 37.4 ET comprende el permiso para el cuidado de lactante, permiso que se ejerce mediante la ausencia en el puesto de trabajo durante una hora, que podrá dividir en dos fracciones. El ET posibilita la ausencia para el cuidado del/la lactante, por lo que las personas trabajadoras deberán encontrarse en su puesto de trabajo prestando servicios pudiendo ausentarse del mismo durante una hora. Se trata de un derecho de ausencia durante una hora, pero no estamos ante un derecho de reducción de jornada de una hora. Por otro lado, el contenido del mandato recogido en el art. 37.4 ET permite, a modo de alternativa al permiso, la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan reducir la jornada en media hora, a disfrutar a su elección al principio o al final de la jornada. Otra opción que nuestra legislación estatutaria permite sería la acumulación del permiso por cuidado de lactante en jornadas completas, aunque esta opción dependerá de su expreso reconocimiento en el convenio colectivo o en el acuerdo individual concertado entre la empresa y la persona trabajadora.

El permiso por cuidado de lactante y la reducción de jornada por este mismo motivo se ejercen a partir de la solicitud de los mismos con la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta que el menor o la menor cumpla nueve meses. El art. 37.4 ET prevé que *"la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples"*, lo cual implica el incremento diario del permiso. Respecto a la duración y disfrute de este derecho, el art. 37.4 ET hace otra importante precisión al indicar que *"Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses"*.

A continuación, se confieren un conjunto de datos en torno a los permisos y prestaciones por lactancia natural según Comunidad Autónoma.

[147] RODRÍGUEZ PASTOR, G., *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos…*, op. cit., pp. 87-88.

PERMISOS Y PRESTACIONES POR LACTANCIA NATURAL SEGÚN COMUNIDAD AUTONOMA

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2021	2020	2019
Andalucía	63	65	62
Aragón	3	10	11
Asturias	6	3	3
Baleares	6	3	8
Canarias	14	15	20
Cantabria	8	4	3
Castilla y León	28	29	34
Castilla-La Mancha	12	22	17
Cataluña	73	78	83
Comunidad Valenciana	27	19	25
Extremadura	8	7	5
Galicia	26	29	28
Madrid	79	72	80
Murcia	11	7	9
Navarra	18	17	16
País Vasco	25	34	27
La Rioja	0	1	5
Ceuta	0	0	0
Melilla	0	0	0
TOTAL	**407**	**415**	**436**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

3.4 La reducción de jornada por cuidado de hija o hijo en caso de nacimiento prematuro u hospitalización tras el parto

Las necesidades de cuidado de hija o hijo en caso de nacimiento prematuro u hospitalización de un/una recién nacido/a permiten el ejercicio de los derechos consagrados en el art. 37.5 ET[148], derechos que se confieren a las personas trabajadoras, que se convierten en titulares del compendio de derechos consagrado en el referido precepto estatutaria ambos progenitores, indistintamente de si

[148] El art. 37.5 ET establece que: *"Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7".*

trabajan los dos o solamente uno de ellos. El art. 37.5 ET se encarga de precisar que los derechos en el reconocidos pueden ser ejercidos de forma simultánea o sucesiva.

El ámbito de aplicación del art. 37.5 ET consagra la ausencia del trabajo durante una hora y la reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas con la correspondiente disminución proporcional del salario. Respecto al derecho a ausentar del trabajo, se trata de un derecho que ha de ser dimensionado en idénticos términos que el permiso para el cuidado del/la lactante, esto es, ha de ejercerse durante la jornada y su ejercicio ha de responder al propósito para el que se solicita: atender las necesidades de cuidado en caso de nacimiento prematuro u hospitalización tras el parto.

La duración del permiso y reducción de la jornada vendrá supeditada al alta hospitalaria del/la recién nacido/a. Hay que recordar que ambos progenitores están obligados a suspender su contrato de trabajo por nacimiento durante seis semanas, razón por la cual no podrán ejercer este derecho hasta la séptima semana. Si la hospitalización del/la recién nacido/a se prolonga, transcurridas las seis semanas siguientes al parto, los progenitores o las progenitoras pueden o bien seguir con la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, sin accionar el derecho *ex* art. 37.5 ET, o bien interrumpir la suspensión del contrato de trabajo y solicitar el permiso o reducción de jornada del art. 37.5 ET.

3.5 Hospitalización de la menor o el menor afectado por cáncer o enfermedad grave

La reducción de jornada derivada del art. 37.6 ET constituye un mecanismo ideado para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier enfermedad grave. Las prescripciones legales del referido precepto indican que el cáncer y las enfermedades graves han de conllevar un ingreso hospitalario de extensa duración y exigir la atención y el cuidado directo, continuo y permanente. El RD 1148/2011, de 29 de junio, para la aplicación y el desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, dispone en su art. 2.1 que *"Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave"*. El Real Decreto 1148/2011 contempla incluso los supuestos de recaída del/la menor por el cáncer o la misma enfermedad grave disponiendo en este sentido que no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad, tras el diagnóstico y hospitalización, de la

continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del/la menor por el/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a.

Una cuestión que adquiere especial significado es la relativa a la prueba y acreditación de la enfermedad y las necesidades de cuidado directo, continuo y permanente, cuestión que igualmente recibe respuesta en el RD 1148/2011 dado que establece que la misma se realizará, incluso en aquellos casos en que la atención y diagnóstico del cáncer o enfermedad grave se haya llevado a cabo por servicios médicos privados, mediante declaración cumplimentada por la facultativa o el facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la atención del/la menor (art. 2.2 del RD 1148/2011). La Ley General de Seguridad Social aborda el *"Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave"* en su Capítulo X y el art. 190 delimita la situación protegida. En consecuencia, la propia Seguridad Social ha contemplado una prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Respecto al ámbito subjetivo de este derecho, su disfrute y ejercicio corresponde a los progenitores y las progenitoras, adoptantes, acogedores o acogedoras de naturaleza preadoptiva o permanente. El art. 2.3 del RD 1148/2011 vuelve a contribuir al esclarecimiento y delimitación de la titularidad de este derecho apuntando que se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento familiar preadoptivo y permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento familiar preadoptivo y permanente, cualquiera que sea su denominación. Sin embargo, ese mismo precepto puntualiza que no se considerarán equiparables al acogimiento familiar preadoptivo y permanente, otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente. Por último, se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento familiar, la constitución de tutela sobre el/la menor por designación de persona física, cuando el tutor o tutora sea un/una familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al/la menor.

En consecuencia, estamos un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, precisando el art. 37.6 ET que, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella. Observamos, por tanto, que se establece

una duración mínima de la reducción, pero no contempla un límite máximo. Además, el art. 37.6 ET establece que la reducción de la jornada llevará aparejada una reducción proporcional de su retribución, así como el disfrute y percepción de una prestación económica de la Seguridad Social igual al 100 por cien de la base reguladora equivalente a la fijada para la prestación de incapacidad temporal proveniente de contingencias profesionales y en proporción a la reducción de la jornada de trabajo[149].

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, si bien los convenios colectivos podrán establecer pautas para la delimitación horaria de la reducción de jornada *ex* art. 37.6 ET considerando los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Otra cuestión importante es la necesidad de preaviso a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable siendo necesario precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso.

Por último, las posibles controversias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET 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.

3.6 El derecho a adaptar y distribuir la jornada de trabajo por razones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

El régimen jurídico del tiempo de trabajo y su ordenación normativa representan el elemento central para conciliar la vida familiar y laboral, razón por la cual la configuración de medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo en el marco de las empresas representa una de las herramientas más útiles para que las personas trabajadoras puedan armonizar su actividad laboral con sus responsabilidades

[149] El art. 192 de la LGSS contempla expresamente que *"1. La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.*
2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o la persona sujeta a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando este cumpla los 23 años.
3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales".

familiares. Con esta última finalidad, el art. 34.8 ET, en su redacción conferida por la Ley 3/2007, confiere a las personas trabajadoras el *"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"*[150]. La reforma incorporada por el RD 6/2019 ha supuesto una ampliación sustancial del alcance del derecho de adaptación de la jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral poniéndose así de manifiesto la voluntad legisladora de robustecer las herramientas que permitan la conciliación[151].

La adaptación o distribución que la persona trabajadora pretenda solicitar 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 consecuencia, el derecho reconocido en el art. 34.8 ET no es un derecho *"absoluto o incondicionado a la adaptación ni tampoco subordinado a las necesidades empresariales, sino un derecho a solicitar la adaptación razonable y proporcionada, ponderada, en definitiva, en atención a las necesidades de ambas partes del contrato de trabajo"*[152]. Respecto a la titularidad de este derecho, el mismo se reconoce a las personas trabajadoras con independencia de la tipología contractual o carácter de la relación de trabajo (ordinaria o especial) y sin exigencia de un periodo previo de trabajo o antigüedad.

Los derechos de adaptación y distribución de la jornada de trabajo por razones de conciliación *ex* art. 34.8 ET no recoge un listado completo de sujetos causantes de estos derechos, por lo que la interpretación ha de ser amplia. Tan sólo se hace una mención las hijas e hijos menores de doce años en el segundo párrafo del art. 34.8 ET: *"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 cuanto derecho de conciliación, se trata de un derecho y titularidad y ejercicio individual de toda persona trabajadora[153].

La adaptación de la jornada puede incidir en su duración y distribución, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia. Se trata de un precepto que encierra un amplio periplo de

[150] CRISTÓBAL RONCERO, R., "Reducción y adaptación de jornada…", op. cit., pp. 130-131.
[151] VIQUEIRA PÉREZ, C., "Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2021, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001268.
[152] SSTSJ de Cataluña, de 11 de noviembre de 2021 (Rec. 3613/2021) y de Galicia, de 5 de octubre de 2020 (Rec. 2173/2020).
[153] BARRIOS BAUDOR, G., "Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y doctrinal", *Aranzadi Doctrinal*, nº 9, 2019, p. 7.

posibilidades: reducción de jornada más allá de los límites del art. 37.6 ET, concreción horaria sin reducción de jornada, concreción horaria fuera de la jornada ordinaria, asignación de turno fijo o cambio de turno de trabajo sin reducción de jornada, flexibilidad horaria, reducción del número de días laborales, recuperación de la jornada a tiempo completo, con concreción horaria en un turno de trabajo, organización del tiempo de trabajo y de los descansos que posibiliten la conciliación, acceso al trabajo a distancia, cambio del lugar de trabajo, etc[154]. El propio art. 34.8 ET dispone que lo dispuesto en sus párrafos *"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"*.

La llamada a la negociación colectiva se realiza con el propósito de encomendar a los interlocutores e interlocutoras sociales la delimitación de los términos del ejercicio de este derecho. El Estatuto de los Trabajadores indica expresamente que los criterios conforme a los cuales se podrá ejercer el derecho de adaptación de jornada se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. A falta de una definición y concreción de las pautas de ejercicio de este derecho, la persona trabajadora podrá formular una solicitud de adaptación de jornada, hecho que supondrá la apertura de un proceso de negociación con la empresa durante un periodo máximo de treinta días. Transcurrido el periodo de negociación, la empresa comunicará por escrito: la aceptación de la solicitud, una solución alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o manifestará la negativa a su ejercicio. En caso de negativa, la empresa indicará las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. En una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 19 de enero de 2021 se pone de manifiesto *"Se ha producido por lo tanto la infracción, declarada en la sentencia de instancia, del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por parte de la empresa demandada, al no haber llevado a cabo el período de negociación establecido en el mismo y no haber acreditado las razones organizativas o productivas que justificaran su negativa a la concreción horaria interesada por la demandante"*[155]. Transcurrido el periodo pactado o cuando se dé un cambio en las circunstancias, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior.

Por último, la norma estatutaria blinda la tutela judicial del derecho de adaptación disponiendo que las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la

[154] RODRÍGUEZ PASTOR, G., *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos…*, op. cit., pp. 73-74.
[155] Rec. 637/2020.

persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la LRJS.

3.7 Adaptación y reducción de la jornada de trabajo con fines de conciliación en la negociación colectiva

La negociación colectiva en Castilla-La Mancha, particularmente en materia de reducción y adaptación con fines conciliatorios, aboga en ocasiones por formulaciones que remiten a la regulación contenida en el art. 37 ET. Así, el Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete[156] recoge, respecto de la reducción de la jornada por guarda legal, en un mismo precepto una diversidad de circunstancias y contempla en su art. 11 que: *"En materia de permisos derivados de lactancia de hijos menores de nueve meses, guarda legal de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, y para trabajadores víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (descanso semanal, fiestas y permisos)"*.

El art. 27.2 del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[157] dispone que *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla"*. En similares términos, el Convenio Colectivo del sector Comercio en general de Ciudad Real[158] contempla en su art. 21 que *"Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla"*.

Respecto a la reducción de jornada por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, apunta el art. 27.1.k) del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[159] que: *"Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del*

[156] BO de la provincia de Albacete, núm. 145, de 20 de diciembre de 2021.
[157] BO de la provincia de Toledo, núm. 69, de 8 de abril de 2022.
[158] BO de la provincia de Ciudad Real, núm. 227, de 25 de noviembre de 2020.
[159] BO de la provincia de Toledo, núm. 69, de 8 de abril de 2022.

trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple". Con alusión a la regulación contenida en el art. 37 se realiza la ordenación del permiso por lactancia en el art. 56 del Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Cuenca[160]: *"El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad en cuyo caso se tendrán derecho a veintidós días laborables de permiso. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada"*.

En el Convenio Colectivo Agropecuario de Cuenca[161] su art. 14 dedicado a la "Maternidad" se establece que *"Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo remunerado, que podrán dividir en dos fracciones. Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final o principio de la jornada. Este derecho podrá ser sustituido, a elección de la madre, por la acumulación de 23 días a la interrupción por maternidad y ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen"*.

Una regulación pormenorizada de la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses la encontramos en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Albacete, cuyo art. 47 consagra esta institución como sigue: *"Se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Con efectos de 1 de enero de 2022, la hora de ausencia correspondiente al período de lactancia del menor de nueve meses, podrá acumularse, a elección de la persona trabajadora, en jornadas completas, computadas desde que la persona trabajadora se reincorpore una vez finalice el primer período obligatorio de descanso por nacimiento y cuidado del menor establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, desde que el trabajador así lo solicite y hasta que el menor cumpla nueve meses de edad. El cómputo se realizará multiplicando una hora por el número de días laborables que medien desde la reincorporación por el fin del descanso obligatorio y el día en que el menor cumpla nueve meses de edad, de acuerdo con la siguiente fórmula: – Horas de lactancia = 1 hora x días laborables; – Días de permiso de lactancia acumulados = Horas de*

[160] BO de la provincia de Cuenca, núm. 41, 8 de abril de 2022.
[161] BO de la provincia de Cuenca, núm. 130, de 12 de noviembre de 2018.

lactancia/jornada diaria". El art. 20 del Convenio Colectivo del sector Comercio en general de Ciudad Real[162] establece que *"Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a veinte días naturales"*.

Al respecto de la hospitalización del/la menor afectado por cáncer o enfermedad grave, el Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[163] contempla que *"El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas. Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de la reducción de jornada hasta los 18 años del hijo o persona afectada, si se mantienen las condiciones que motivaron la concesión inicial pueden volver a solicitarla hasta los 23 años citados anteriormente"*.

Por último, y en lo que se refiere al derecho a adaptar y distribuir la jornada de trabajo por razones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el art. 27.7 del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo contempla una licencia sin sueldo en los siguientes términos: *"El trabajador tendrá derecho a licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad. La discrepancia entre empresa y trabajador sobre otras las causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente Convenio. La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior. Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma el trabajador tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo"*.

[162] BO de la provincia de Ciudad Real, núm. 227, de 25 de noviembre de 2020.
[163] BO de la provincia de Toledo, núm. 69, de 8 de abril de 2022.

El Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Cuenca[164] contempla en su art. 46 que: *"La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo es de 1800 horas anuales. 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 la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas. En caso de discrepancia tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras con cargas familiares"*.

El Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Albacete, en su art. 39, consagra lo siguiente: *"Las personas trabajadoras que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo, será acordado mediante pacto entre el empresario y la persona trabajadora garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores".*

CAPÍTULO 4. La suspensión del contrato de trabajo por motivos de corresponsabilidad y conciliación

4.1 Introducción

Conciliar implica armonizar las distintas vertientes con el objetivo de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal, por lo que no podemos abogar por una concepción estricta de la conciliación, interpretada como la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo, siendo necesario un dimensionamiento amplio del fenómeno, comprensivo tanto del desarrollo pleno de las personas en el marco de las relaciones de trabajo como del afectivo, familiar y personal[165].

La suspensión del contrato de trabajo implica el cese temporal de las principales obligaciones derivadas del contrato de trabajo: la obligación de trabajar y la de retribuir la prestación de servicios, mientras el contrato de trabajo sigue vigente. Una vez finalizadas las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, la

[164] BO de la provincia de Cuenca, núm. 41, 8 de abril de 2022.
[165] DE CASTRO MARÍN, E., "Conciliación y futuro del trabajo: regulación actual y aspectos a debatir" en OIT, Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017, p. 34.

persona trabajadora va a tener derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, reservado por la empresa. La regulación de la suspensión del contrato de trabajo por motivos de conciliación y corresponsabilidad permite entrever una fundamental tendencia existente en la ordenación del tiempo de trabajo: la necesidad de conciliar los lapsos dedicados al trabajo con las necesidades de atender las responsabilidades familiares[166].

Como consecuencia de lo anterior, la suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, aunque esta afirmación requiere matices dado que excepcionalmente nuestro ordenamiento jurídico ampara aquellas personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido disponiendo la obligación de cotizar en esos supuestos (por ejemplo, en el caso de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor). El cimiento legal de la suspensión del contrato de trabajo encuentra su razón de ser en la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras evitando la extinción del contrato de trabajo ante la concurrencia de una circunstancia obstativa[167].

4.2 Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses

La lactancia natura constituye un fenómeno único a través del cual se proporciona la alimentación al/a la lactante durante los primeros meses de vida. Uno de los fundamentales impedimentos que la lactancia materna puede encontrar es la incompatibilidad con la jornada de trabajo dado que el horario de trabajo y su distribución pueden influir en las tomas regulares e incluso imposibilitarlas. La protección de la lactancia ha sido una preocupación para las instancias internacionales dado que, desde 1919, la OIT ha perfilado medidas de protección laboral en el periodo de maternidad[168].

La Directiva 92/85/CEE consagra la obligación de la empresa, directamente o por medio de los servicios de prevención, de evaluar los puestos de trabajo para determinar cualquier riesgo para la seguridad o la salud o cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia y así debe comunicárselo a la trabajadora embarazada o madre lactante (art. 4). La transposición de esta Directiva se produjo a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

---

[166] MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Tiempos de trabajo y ciclos vitales…*, op. cit., p. 235.
[167] LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., "La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacía una efectiva corresponsabilidad?", *Lan Harremanak*, nº 45, 2021, p. 4.
[168] ROMERAL HERNÁNDEZ, J., "El riesgo durante la lactancia natural: prevención y protección social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217, 2019, BIB 2019/217.

La LPRL ha previsto un régimen de protección de la maternidad aglutinado en torno a dos obligaciones básicas que el empresario o empresaria debe observar de forma sucesiva: la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas. El art. 26.1 LPRL dispone que la evaluación inicial de los riesgos laborales deberá tener en cuenta expresamente aquellos que puedan afectar a las trabajadoras embarazadas o que hayan alumbrado recientemente. De este modo, se establece una evaluación con carácter específico que definirá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras a agentes, procedimientos, condiciones de trabajo, definidos en el art. 4 LPRL, que puedan incidir negativamente en su salud o en la del feto y en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico (art. 26.1 LPRL)[169].

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y aquellos supuestos en los que se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y salud o un posible efecto sobre el embarazo o lactancia, el art. 26 LPRL contempla un proceso estructurado en tres niveles, dispuestos de forma subsidiaria. Estas medidas en ningún caso suponen la adopción de cualesquiera otras medidas tendentes a impedir la exposición de la trabajadora al riesgo. Estas medidas constituyen una obligación legal para la empresa de llevarlas a cabo, pero, al mismo tiempo, representan un derecho irrenunciable para la mujer trabajadora dado que no podrá negarse u oponerse a que, en caso de existencia de riesgo, las mismas se hagan efectivas[170]. A pesar de lo anterior, si bien es cierto que la trabajadora no puede oponerse a que la empresaria o empresario adopte estas medidas, si podrá oponerse a su cumplimiento, si prueba que estas afectan a su salud, la del feto o lactante. En consecuencia, si aparece tal riesgo o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, en primer lugar, será necesario realizar una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas (art. 26.1). Según apunta la doctrina, "esta adaptación del trabajo a la singular situación de la trabajadora se verifica a través de las condiciones de trabajo y, expresamente, del tiempo de trabajo y, en cierta forma, se lleva a cabo, por así decirlo, sobre el terreno, sin movilidad funcional o geográfica que innove el contenido del contrato"[171].

No obstante, nuestro ordenamiento jurídico no se detiene en las adaptaciones funcionales, sino que también contempla aquellas otras que afectan el tiempo de

[169] SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "El peligro potencial como presupuesto del riesgo durante el embarazo. Sentencia comentada: STSJ de Madrid de 8 de julio de 2002", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 7921, 2002, BIB 2003/144.
[170] GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I., "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos" en CASAS BAAMONDE, M. E., PALOMEQUE LÓPEZ, M. y VALDES DAL-RE, F. (coords.), *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley, Madrid, 1997, p. 44.
[171] El entrecomillado pertenece a SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 99, 2000, p. 30.

trabajo siendo necesaria la adaptación de la jornada y horario de trabajo, así como los descansos. En los periodos gestacionales y de lactancia, la organización y distribución de la prestación de servicios durante la jornada adquiere una especial relevancia[172]. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuera posible, se activará la causa de suspensión del contrato de trabajo contemplada en el art. 45.1.e) ET por *"riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora"*. La Ley 39/1999 modifica el ET con el propósito de configurar esta nueva causa de suspensión dando cumplimiento a lo que la Directiva 92/85/CEE exigía a los ordenamientos jurídicos internos. Sin embargo, la conformación del régimen jurídico de esta causa de suspensión no finaliza con las aportaciones de la Ley 39/1999 dado que es la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres la encargada de reformar el tenor literal del art. 45 ET e incorporar como causa de suspensión del contrato de trabajo el riesgo durante el embarazo y el riesgo de la madre lactante de menor de nueve meses[173].

La duración del período de suspensión será el indispensable para la protección de la seguridad y la salud de la gestante o madre lactante y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Esta situación suspensiva, al ser contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social, supone el percibo de la correspondiente prestación económica consagrada en los arts. 186-187 LGSS y desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural[174].

A continuación, y con el propósito de acercarnos a la realidad numérica del riesgo durante el embarazo, se exponen los permisos y prestaciones por riesgo durante el embarazo según Comunidad Autónoma y su evolución a lo largo de los años 2021, 2020 y 2019.

PERMISOS Y PRESTACIONES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2021	2020	2019
Andalucía	3.747	3.552	3.659
Aragón	574	611	624

[172] MORGADO PANADERO, P., "La triple tutela del embarazo y de la lactancia en la normativa laboral y de seguridad social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 144, 2009, BIB 2009/1638.
[173] PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 28ª edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2007, pp. 678-679.
[174] JOVER RAMÍREZ, C., "Riesgo durante el embarazo y legitimación activa del sindicato. STSJ Navarra 15 de noviembre 2010 (AS 2011, 1076)", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 41, 2011, BIB 2011/1336.

Asturias	398	350	355
Baleares	524	485	448
Canarias	591	531	663
Cantabria	233	208	226
Castilla y León	876	823	897
Castilla-La Mancha	645	621	738
Cataluña	2.369	2.115	2.421
Comunidad Valenciana	1.853	1.693	1.836
Extremadura	352	343	359
Galicia	916	863	1.015
Madrid	2.278	1.934	2.401
Murcia	672	595	672
Navarra	447	419	435
País Vasco	1.058	1.053	1.86
La Rioja	128	152	157
Ceuta	21	17	24
Melilla	20	24	16
TOTAL	**17.702**	**16.389**	**18.032**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

4.3 Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

La invisibilidad del trabajo femenino deriva de su frecuente ubicación en el ámbito personal y en el interior del hogar. Esta relegación de la mujer a la esfera domestica impide que su trabajo tenga un correcto tratamiento jurídico y un lugar de especial consideración en el marco de las relaciones laborales[175]. A pesar de ser destacados pilares de sostenimiento de la sociedad, la diversidad de sus labores y su (escaso) impacto en la actividad económica fomenta la invisibilidad profesional de las mujeres[176]. Tradicionalmente, la conciliación en los hogares ha recaído siempre sobre las mujeres siendo ellas las que afrontan la crianza de las hijas e hijos. Lo anterior ha determinado la generación de una pauta de comportamiento a modo de roles socialmente edificados que les exige la atención directa y exclusiva del menor o la menor. Como es de sobra conocido, esta situación ha determinado perjuicios de

[175] RODRÍGUEZ MARTÍN, V., "Varones y mujeres desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente" en MORA CABELLO DE ALBA, L. (dir.), *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 79, reafirma esta idea cuando sostiene que "Tradicionalmente, a las mujeres se nos ha atribuido la dedicación exclusiva en el espacio privado, relacionado con los cuidados y los afectos y la dedicación parcial (aunque simultánea) al empleo remunerado".
[176] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Feminización de tareas y masculinización de valoraciones", *Relaciones Laborales*, nº 1, 2001, p. 29.

importante calado en la situación laboral de las mujeres. La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ha tratado de dar respuesta y solución a estas desigualdades a través de la acumulación del permiso por lactancia, conferir ese derecho tanto a la madre como al padre, la articulación de ficciones de cotización para ciertos periodos en los que se atiende el cuidado de hijos e hijas o familiares, la implantación del permiso y de la prestación por paternidad, la atribución directa de cotizaciones por razón de maternidad, la posibilidad de prestar servicios por cuenta ajena o propia durante la situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas, la determinación de los perfiles de la reducción de jornada por guarda legal o de la adaptación del tiempo de trabajo sin reducción de la jornada de trabajo. Y en esta línea de corrección de los desajustes señalados se enmarca el RD 6/2019 que profundiza en la corresponsabilidad[177].

El RD 6/2019 aspira a *"dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la igualdad"* tal y como se manifiesta en su Exposición de Motivos, pues la Ley Orgánica de Igualdad, sin dejar de ser todo un hito normativo, ha tenido resultados discretos[178]. El impulso normativo conferido por el RD 6/2019 se ha traducido así en la modificación de una parte no orgánica de la LO 3/2007, ley que en su día modificó numerosos preceptos del ET con incidencia especial en los Títulos II y III del mismo[179]. Este Real Decreto ha incorporado distintas medidas fundamentales para el alcance real y efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades, pero la medida más destacada es, sin ningún resquicio de dudas, la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores o progenitoras, equiparación que se extiende a los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento[180].

Dentro del nuevo concepto de permiso por nacimiento se encuentra el pretérito permiso de paternidad, cuya ampliación hasta tener la misma duración que el antiguo permiso de maternidad (16 semana con carácter general) ha sido considerada como el contenido más sobresaliente del RD 6/2019. La equiparación a 16 semanas no se hizo efectiva hasta 2021 resultando de aplicación hasta ese momento un entramado de aumento progresivo que diferenciaba entre el tramo

[177] BLASCO JOVER, C., "La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decret-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 7, nº 2, 2019, p. 49 y ss.
[178] GRAU PINEDA, C., "Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad", *Femeris*, vol. 5, nº 2, 2020, p. 13.
[179] CABEZA PEREIRO, J., "Los planes de igualdad: balance y cambios normativos", *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 12, 2020, pp. 5-6.
[180] CORDERO GORDILLO, V., "La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, nº 3, 2019, p. 7.

obligatorio de seis semanas y el restante, y que a la vez estableció particularidades para el permiso de adopción. El cambio de denominación a "permiso de nacimiento" y la equiparación en la duración de los antiguos permisos de maternidad y paternidad han tenido como propósito central fomentar el reparto de responsabilidades, motivo por el que no tiene carácter transferible. El nuevo *nomen* de esta figura ha dado lugar a algunos debates doctrinales que consideran que en los países miembros de la Unión Europea se hace referencia a permiso de paternidad precisamente para reforzar la promoción de la corresponsabilidad, mientras que la denominación terminológica "permiso de nacimiento" incita a interpretar que su objetivo es el cuidado, aunque su carácter sea intransferible[181].

Este Real Decreto pretende el alcance del principio de igualdad no desde la ampliación del periodo de descanso por maternidad, sino a través de la asimilación temporal de ambos descansos en aras de la consecución de la corresponsabilidad prescindiendo la norma de toda consideración por razón de género con el fin de que la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo vinculada a la maternidad deje de representar un elemento de exclusión[182].

Los arts. 45.d) y 48 ET regulan un período de suspensión del contrato de trabajo por un tiempo igual para ambos progenitores, dieciséis semanas y, con claridad, distingue el objetivo perseguido: descanso para la madre biológica a fin de asegurar su salud y descanso para el padre para que cumpla sus deberes de cuidar la descendencia (art. 68 CC). El régimen jurídico es el siguiente, igual para ambos: las primeras seis semanas posteriores al parto serán obligatorias tomarlas ininterrumpidamente y a jornada completa. Transcurridas las primeras seis semanas, y hasta que el menor cumpla doce meses, la suspensión puede distribuirse en periodos semanales a disfrutar, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, de forma acumulada o ininterrumpidamente y sin que su ejercicio pueda transferirse entre los progenitores o las progenitoras. Si el parto fuera prematuro o por cualquiera causa el/la neonato/a tuviera que permanecer hospitalizado/a, el plazo podrá computarse a partir del alta hospitalaria, si el periodo de hospitalización fuera superior a siete días, la suspensión se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales. Adiciona el art. 48.4 ET los siguientes requisitos: transcurridas las primeras seis semanas posteriores al parto, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de

[181] BALLESTER PASTOR, M. A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: dios y el diablo en la tierra del sol", *Temas Laborales*, nº 149, 2019, pp. 26-27.
[182] POLO SÁNCHEZ, M. C., "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", *Ars Iuris Salmanticensisis*, vol. 7, nº 2, 2019, pp. 304-307.

este derecho y si ambos progenitores o progenitoras trabajan en la misma empresa, esta podrá por razones fundadas y objetivas que constan por escrito, limitar el ejercicio simultaneo de las semanas posteriores a las seis primeras. Por último, el art. 45.1.d) ET regula como causa de suspensión del contrato, la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años (arts. 172 a 180 del CC) o de menores mayores de esa edad, pero con discapacidad o que por sus circunstancias tengan especiales dificultades de inserción social. El art. 48.5 ET dispone que en tales supuestos la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas y deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida a continuación de la resolución judicial o, en su caso, administrativa. Las diez semanas restantes tienen un régimen muy parecido al supuesto de nacimiento (art. 48.5 ET)[183].

4.4 Corresponsabilidad y conciliación en la suspensión del contrato de trabajo y negociación colectiva en Castilla-La Mancha

Abordando primeramente la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor o una menor de nueve meses vamos a realizar una mirada a las cláusulas convencionales pactadas por las interlocutoras e interlocutores sociales de la región de Castilla-La Mancha. El art. 52.1.d) del VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tan sólo incluye el riesgo durante el embarazo entre las posibles causas de suspensión del contrato de trabajo, sin contemplar un régimen específico para esta causa concreta: *"maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año".*

Una regulación mucho más precaria es la recogida en el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Albacete[184] con ocasión de la regulación del contrato de formación y aprendizaje en el art. 14 bis.4. j) señalando que *"Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del ET no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad,*

[183] PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit., pp. 678-679.
[184] BO de la provincia de Albacete, nº 36, de 26 de marzo de 2018.

adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato". También hay que hacer una mención a aquellos convenios colectivos que como el II Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casinos de Castilla-La Mancha[185] que en su art. 39 realiza una remisión a la LPRL: *"Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales"*. Este mismo ejemplo se repite en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Albacete[186].

El Convenio Colectivo de Hostelería de Toledo[187] se refiere a las mujeres embarazadas al regular las jornadas irregulares y en el art. 28.3 establece que *"Las menores de dieciocho años, embarazadas y mujeres en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas diarias de trabajo efectivo"*. Resulte de especial interés la regulación convencional contenida en el Convenio Colectivo provincial de Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo[188], cuyo art. 59 se titula *"De la mujer trabajadora"* y contempla que *"Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto"*. Por otro lado, en el art. 25 del mismo convenio, al regular las vacaciones de las personas trabajadoras, dispone que *"Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se 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 finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan"*. En idénticos términos procede el Convenio Colectivo del Sector de Comercio en General de Ciudad Real[189] en su art. 19 al ordenar las vacaciones.

[185] DO de Castilla-La Mancha, nº 123, de 29 de junio de 2022.
[186] BO de la provincia de Albacete, de 24 de enero de 2022.
[187] BO de la provincia de Toledo, nº 1, de 2 de enero de 2023.
[188] BO de la provincia de Toledo, nº 197, de 14 de octubre de 2021.
[189] BO de la provincia de Ciudad Real, nº 227, de 25 de noviembre de 2020.

Entre las ordenaciones convencionales relativas a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción y guarda con fin de adopción encontramos la contenida en el art. 52.6 del VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha[190] que dispone que: *"En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección de la trabajadora o del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo o una misma menor pueda dar lugar a varios períodos de suspensión. En el caso de familias monoparentales además del periodo de suspensión por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad"*.

El II Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casinos de Castilla-La Mancha hace referencia a los derechos de conciliación cuando regula las *"Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral"*, espacio donde establece que *"Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o discapacitadas o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación"*.

CAPÍTULO 5. Permisos y excedencias por razones de conciliación y corresponsabilidad

5.1 Algunas reflexiones introductorias

El dispar uso del tiempo por mujeres y hombres mantiene una íntima relación con la brecha de género en el mercado de trabajo y, por supuesto, con los aspectos retributivo. La OIT, en un Informe de 2018, denominado "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un trabajo decente", ponía de relieve que "en algunos países la contribución de los hombres al trabajo de cuidado no remunerado ha aumentado en los últimos veinte años. Sin embargo, entre 1997 y 2012, la brecha

[190] DO de Castilla-La Mancha, de 11 de agosto de 2021.

de género en el tiempo dedicado a la prestación de cuidados no remunerado apenas disminuyo en 7 minutos (al pasar de 1 hora y 49 minutos a 1 hora y 42 minutos) en los 23 países que cuentan con series cronológicas de datos. A partir de estos datos, la OIT concluía que, a este ritmo, cerrar la brecha de género observada en la prestación de cuidados no remunerada en estos países llevará 210 años (es decir, no hasta 2228)"[191]. La feminización del trabajo de cuidados dirigido a menores o mayores dependientes representa una de las causas de la brecha retributiva por razón de género más importante. Lo anterior cobra significado porque la asunción de responsabilidades de cuidado en el marco de la unidad familiar puede provocar el total alejamiento del mercado de trabajo o carencias en las carreras de cotización por solicitar las mujeres en exclusiva permisos y excedencias por extensos periodos de tiempo[192].

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, impulsada por la normativa internacional y europea, tiene su razón de ser en la necesidad de resolver el desacuerdo entre el intento de armonizar el tiempo del trabajo con el tiempo de cuidados de las personas que tienen bajo su responsabilidad las personas trabajadoras. La propia Exposición de motivos de la Ley 39/1999 apuntaba que la participación de la mujer en el mercado de trabajo requiere *"configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada"*. Por supuesto, la Ley 3/2007 incorporará varios hitos elevando de rango las medidas conciliación dotándoles de la relevancia jurídica que necesariamente han de ostentar, al conferirles la condición de derechos en poder de las personas trabajadoras (art. 44 LOI)[193].

Una de las premisas básicas del Derecho del Trabajo es que la persona trabajadora viene obligada a cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo [art. 5.a) ET), prestando el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien esta delegue (art. 20.1 ET), sin embargo, esta obligación no implica que la prestación de servicios se lleve de modo ininterrumpido. La reciprocidad de las obligaciones que origina el contrato de trabajo ha debido coexistir con la existencia de supuestos en los que, con carácter transitorio, están ausentes las principales consecuencias de la relación de trabajo. El art. 45 ET establece la exoneración *"de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo"* (art. 45.2 ET) y, en otras ocasiones, se

[191] ADDATI, L., CATTANEO, U., EQUIVEL, V. y VALARINO, I., *Carework and care jobs for the future of decent work*, ILO, Ginebra, 2018.
[192] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 89.
[193] MOLERO MARAÑON, M. L., "Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº extraordinario, 2019, p. 157 y ss.

mantiene la prestación retributiva y se exime a la persona trabajadora del cumplimiento de su deber principal considerándose estos supuestos como interrupciones del contrato de trabajo[194].

5.2 El permiso por matrimonio

En su art. 37.3.a), el ET contempla el derecho de la persona trabajadora a ausentarse, previo aviso y justificación, durante 15 días naturales en caso de matrimonio, conservando sus derechos retributivos. El hecho causante que origina este permiso es el matrimonio, institución definida en los arts. 44 a 65 del Código Civil y perfilada como el derecho que tienen los hombres y las mujeres a contraer matrimonio conforme a lo dispuesto en el referido código. El matrimonio desplegará idénticos efectos con independencia de si los o las contrayentes sean del mismo o diferente sexo. La titularidad de este permiso corresponde a las personas trabajadoras que van a contraer matrimonio siendo el nexo matrimonial el que dará lugar al permiso objeto de estudio. Respecto al tratamiento de otros modelos de convivencia, el Tribunal Constitucional ha reiterado que las mismas no son *"incompatibles con el art. 39.1 CE, ni tampoco con el principio de igualdad, las medidas de los poderes públicos que otorgan un trato distinto y más favorable a la unión familiar que a otras unidades convivenciales"* añadiendo que *"siendo el derecho a contraer matrimonio un derecho constitucional, cabe concluir que el legislador puede, en principio, establecer diferencias de tratamiento entre la unión matrimonial y la puramente fáctica"*[195].

Otro debate interesante gira en torno al modo de realizar el cómputo cuando la norma aplicable fija un número de días laborales. El Tribunal Supremo, tempranamente, ha señalado que para la determinación de los días laborales *"ha de estarse al art. 37.2 ET, que contrapone el concepto de días laborales como opuestos a los festivos, limitándose estos a 14 al año, aparte los de descanso semanal, todo ello en relación con el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso, en sus arts. 44, 45 y 46; en consecuencia, todos los días de la semana, salvo domingo y sábado cuando sea festivo tienen la condición de laborables y son computables a los efectos aquí debatidos"*[196]. Otra controversia ha sido generada por la determinación del *dies a quo* del permiso retribuido por matrimonio y, en esta ocasión, el Tribunal Supremo apunta que *"si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar*

[194] SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Los permisos por razones familiares en el art. 37.3 ET", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 1998, p. 139.
[195] STC 184/1990, de 15 de noviembre.
[196] STS de 12 de julio de 1993 (RJ 1993/5671).

hasta el primer día laborable que le siga"[197]. En consecuencia, resulta de trascendental relevancia que la legislación dé una respuesta a la realidad acuciante de las parejas de hecho y otros modelos de convivencia y, por otro lado, determinar si el computo de los días subsiguientes ha de realizarse en días naturales o laborables.

5.3 El permiso por nacimiento de hija o hijo

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hija o hijo. La anterior versión del art. 37.3 ET disponía que *"El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por el nacimiento de hijo y por 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días"*.

Observamos que el denominado "permiso por nacimiento" venía regulado, antes del RD 6/2019, junto con una suma de situaciones que presentan en común el hecho de estar relacionadas con una circunstancia familiar determinante de que la persona trabajadora necesite ausentarse del trabajo. La titularidad de este permiso la debía ostentar *"el otro progenitor"*, no quien haya dado a luz. Por último, el permiso se disfrutaba con independencia de que entre las personas progenitoras existiera un vínculo matrimonial o no[198].

A continuación, se exponen algunos datos en relación a los permisos y prestaciones por paternidad según Comunidad Autónoma hasta la entrada en vigor del RD 6/2019, así como las prestaciones por maternidad según el mismo criterio referido.

PERMISOS Y PRESTACIONES POR PATERNIDAD SEGÚN COMUNIDAD AUTONOMA HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 6/2019

COMUNIDAD AUTÓNOMA	2019	2018	2017
Andalucía	11.670	43.935	42.959
Aragón	2.066	7.477	7.852
Asturias	1.034	4.078	4.289
Baleares	1.824	6.548	6.418
Canarias	2.421	8.976	9.067

[197] STS de 13 de febrero de 2018 (Rec. 145/2018).
[198] NORES TORRES, L. E., "Descanso semanal, fiestas y permisos", op. cit., p. 471.

Cantabria	803	2.909	3.055
Castilla y León	3.025	11.246	11.557
Castilla-La Mancha	3.030	11.015	11.123
Cataluña	14.201	47.952	49.815
Comunidad Valenciana	7.200	25.110	26.109
Extremadura	1.356	5.018	5.073
Galicia	3.214	12.493	12.972
Madrid	11.574	40.751	44.509
Murcia	2.633	9.892	9.559
Navarra	1.012	4.011	4.102
País Vasco	3.278	12.641	13.627
La Rioja	514	1.849	1.854
Ceuta	62	280	311
Melilla	110	438	381
TOTAL	**71.027**	**256.619**	**264.632**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

PRESTACIONES POR MATERNIDAD SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA

COMUNIDAD AUTÓNOMA	**2019**	**2018**	**2017**
Andalucía	11.936	45.245	47.283
Aragón	1.760	7.102	7.626
Asturias	935	4.062	4.322
Baleares	1.766	7.187	6.961
Canarias	2.437	9.271	9.537
Cantabria	720	2.918	3.061
Castilla y León	2.707	10.859	11.200
Castilla-La Mancha	2.408	9.448	9.937
Cataluña	11.975	44.621	47.307
Comunidad Valenciana	6.453	24.549	25.998
Extremadura	1.463	5.434	5.660
Galicia	3.167	12.866	13.885
Madrid	11.008	41.882	46.156
Murcia	2.173	8.591	8.950
Navarra	917	3.761	4.081
País Vasco	3.039	12.721	13.917
La Rioja	410	1.697	1.759
Ceuta	63	289	298
Melilla	113	428	390
TOTAL	**65.450**	**252.932**	**278.509**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

5.4 El permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad de familiares

El art. 37.3.b) ET configura un permiso con derecho a remuneración, previo aviso y justificación *"por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad"*, cuya duración de días (permiso ordinario) se amplía a cuatro (permiso extraordinario) *"cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto"*. El hecho causante del infortunio puede ser el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario[199].

La titularidad corresponde a las personas trabajadoras indiferentemente de las causas de infortunio desencadenantes. Por lo que se refiere a los familiares causantes del permiso son los/las parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y, aunque la norma no lo contemple expresamente, se entiende incluido el /la cónyuge. Respecto a lo anterior, hay que señalar que el/la cónyuge no se considera pariente porque el matrimonio no crea lazos de parentesco. Habría que considerarse incluida la pareja de hecho dado que, desde una óptica finalista, la pareja de hecho forma parte de la esfera familiar próxima a la persona trabajadora que la legislación quiere prever y porque al no mencionarse el/la cónyuge, no hay ningún impedimento literal en incluir también a la pareja de hecho[200].

5.5 El tratamiento de los permisos en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha

Las anteriores consideraciones requieren una visión de conjunto del tratamiento que la negociación colectiva de Castilla-La Mancha confiere al permiso por matrimonio y el permiso por fallecimiento o infortunios. Respecto al permiso por matrimonio, convenios colectivos como el Construcción de Obras Públicas de Albacete[201] ordenan que, entre los *"Permisos y licencias"* (art. 28), *"El trabajador,*

[199] MARTÍN JIMÉNEZ, R., "La reordenación de los permisos retribuidos" en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A., *La reordenación del tiempo de trabajo*, vol. I, BOE, Madrid, 2022, p. 370 y ss.
[200] NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Eficacia de los "permisos por acontecimientos familiares" desde la perspectiva de las personas trabajadoras: una propuesta de mejora normativa", *Temas Laborales*, nº 153, 2016, p. 159 y ss.
[201] BO de la provincia de Albacete, nº 36, de 26 de marzo de 2018.

previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación ejercida de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: 15 días naturales en caso de matrimonio". En idénticos términos, se recoge el permiso por matrimonio en el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guadalajara en su art. 26.a)[202] y el Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca[203]. La duración del permiso por matrimonio de 15 días tampoco recibe una mejora en el art. 7.1 del Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete[204]. El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[205] prevé la posibilidad de acumular el permiso por matrimonio a las vacaciones en su art. 27.1.f): *"15 días naturales que, de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán acumular a vacaciones"*.

Una mejora del régimen jurídico del permiso por matrimonio la encontramos en el Convenio Colectivo de la provincia de Cuenca[206] dado que contempla un permiso de *"un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad"* [art. 54.1.b)] y *"quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho"* [art. 54.1.c].

Convenios colectivos que aún no han renovado sus postulados siguen haciendo referencia a los permisos por nacimiento y en esta línea se enmarca el Convenio Colectivo de la Construcción de Obras Públicas de Albacete que prevé un permiso de *"3 días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados"*. En similares términos, aunque con una rebaja de un día, se contempla el permiso por nacimiento o adopción de hijo o hija, en el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guadalajara en su art. 26.b)[207], otro convenio que aún no ha procedido a la actualización de sus preceptos.

[202] BO de la provincia de Guadalajara, nº 11, de 16 de enero de 2018.
[203] BO de la provincia de Cuenca, nº 130, de 12 de noviembre de 2018.
[204] BO de la provincia de Albacete, nº 145, de 20 de diciembre de 2021.
[205] BO de la provincia de Toledo, nº 69, de 8 de abril de 2022.
[206] BO de la provincia de Cuenca, nº 41, de 8 de abril de 2022.
[207] BO de la provincia de Guadalajara, nº 11, de 16 de enero de 2018.

Por su parte, el Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca[208], en su art. 12.b) conserva aún el permiso por nacimiento como sigue: *"Cuatro días en los casos de alumbramiento de hijos u adopción, intervención quirúrgica del cónyuge u hospitalización, ampliándose un día más si hay desplazamiento al efecto. En el caso de que no concurra situación de matrimonio en los padres, se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia, por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo/a nacido o adoptado en el registro civil correspondiente"*. Luego, en su art. 12 bis contempla el ya obsoleto permiso por paternidad*: "El trabajador tendrá un permiso de cinco semanas en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento que podrá ser disfrutado a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia del trabajador, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial"*. También prevé un permiso *"retribuido de dos días al personal por nacimiento de nietos cuando los padres o al menos la madre esté a su cargo y sea menor de edad"* [art. 12.k)].

Sin embargo, el Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete[209], en su art. 7.2, contempla expresamente que *"El permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 37 b) del Estatuto de los Trabajadores, fue suprimido y subsumido a partir de marzo del 2019 por el permiso de nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, solo y exclusivamente para el caso de que el progenitor distinto de la madre biológica no cumpliera con los requisitos exigidos en el artículo 178 de la Ley General de Seguridad Social para causar derecho al permiso de nacimiento y cuidado del menor, tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables"*.

El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[210] prevé un permiso por nacimiento o adopción de nietos o nietas de una duración de 2 días [art. 27.1.e)].

Por lo que se refiere al permiso por fallecimiento, el Convenio Colectivo de la Construcción de Obras Públicas de Albacete[211] establece un permiso de *"3 días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten*

[208] BO de la provincia de Cuenca, nº 130, de 12 de noviembre de 2018.
[209] BO de la provincia de Albacete, nº 145, de 20 de diciembre de 2021.
[210] BO de la provincia de Toledo, nº 69, de 8 de abril de 2022.
[211] BO de la provincia de Albacete, nº 36, de 26 de marzo de 2018.

efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados". La consagración del permiso por fallecimiento se realiza en iguales términos en Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Guadalajara en su art. 26.d)[212].

El Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete[213] reduce el permiso a dos días y se refiere expresamente a los familiares por afinidad en su art. 7.3: *"Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge, dos días laborables en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos"*. El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[214] recoge una duración diferenciada del permiso del fallecimiento en función del grado de consanguinidad o afinidad del familiar fallecido estableciendo: en primer lugar, para el fallecimiento de padres/madres, hijos/hijas, hijos/hijas del/la cónyuge, cónyuge 3 días laborables [art. 27.1.a)]; en segundo lugar, para el fallecimiento de abuelos/abuelas, nietos/nietas, hermanos/hermanas, padres/madres políticos/as, abuelos/abuelas del/la cónyuge, hermanos/hermanas políticos/as, 2 días laborables [art. 27.1.b)]; y, por último, para fallecimiento de tíos/tías consanguíneos/as y sobrinos/sobrinas consanguíneos/as, 1 día laborable en caso de desplazamiento, 2 días [art. 27.1.d)]. Por otro lado, el Convenio Colectivo de la provincia de Cuenca[215] contempla un régimen del permiso por fallecimiento más detallado *"dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kms (300 kilómetros ida y vuelta), el plazo será de cuatro días. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante el período que dure el motivo causante"* [art. 54.1.a)].

El Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca[216] establece por motivo de fallecimiento un permiso de *"cuatro días en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos o abuelos, que se ampliará a un día más si hay desplazamiento al efecto"* [art. 12.a)]. También consagra un permiso de *"un día por fallecimiento de tíos y sobrinos"* [art. 12.f)].

[212] BO de la provincia de Guadalajara, nº 11, de 16 de enero de 2018.
[213] BO de la provincia de Albacete, nº 145, de 20 de diciembre de 2021.
[214] BO de la provincia de Toledo, nº 69, de 8 de abril de 2022.
[215] BO de la provincia de Cuenca, nº 41, de 8 de abril de 2022.
[216] BO de la provincia de Cuenca, nº 130, de 12 de noviembre de 2018.

5.7 Las excedencias como mecanismo de conciliación y corresponsabilidad

Tradicionalmente, el Estado de Bienestar no ha dispuestos instrumentos para hacer frente de un modo integral a las situaciones de necesidad de las personas que requieren de atención y cuidados. Como consecuencia de lo anterior, la familia sigue jugando un rol fundamental para suplir una satisfactoria respuesta que los poderes públicos siguen sin dar[217]. A pesar de que los vínculos familiares o afectivos conduzcan a las personas a la asunción de las situaciones de cuidado y necesidad "dicha actuación no libera al Estado de sus responsabilidades"[218]. Las instituciones europeas miran el futuro conscientes de que "las familias no podrán solucionar por sí mismas la cuestión de la atención a estas personas, ya sean dependientes o autónomas. Cada vez más, los cuidados más intensivos se concentran al final de la vida siendo cada vez más numerosas las personas que necesitan una atención intensiva debido a su pérdida de autonomía. En ambos casos, serán necesarios unos cuidados adaptados que actualmente en muchos países están a cargo de las familias, y, sobre todo, de las mujeres. Ahora bien, éstas participan cada vez más en el empleo, y también son más los hijos e hijas que, llegados a la edad adulta, viven lejos de sus familias. En consecuencia, las familias deberán contar con más apoyo que en la actualidad, y esta función debe ser asumida por los servicios sociales y las redes de solidaridad y cuidados en las comunidades locales"[219].

Nuestro ordenamiento jurídico configura como una de las instituciones jurídicas de la conciliación de la vida personal y profesional la suspensión de la relación de trabajo ante determinadas coyunturas por un periodo de tiempo más o menos breve y dentro de las mismas, encontramos la excedencia por cuidado de un hijo o hija o familiares, contemplada en el art. 46.3 ET. Como es natural, a lo largo de sus carreras profesionales, las personas trabajadoras pueden tener una necesidad de conciliar la vida laboral y la familiar o personal por circunstancias que durarán en el tiempo, necesidad que recibirá respuesta a través del mecanismo de suspensión de la excedencia. Nuestro sistema legal perfila esta posibilidad sobre el fundamento de dos causas, el cuidado de un hijo o una hija y el cuidado de familiares que, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, ocasionan dos supuestos protegidos cuya conformación se distingue por el supuesto de hecho y no por el régimen jurídico que se vincula a él, salvo en lo que se refiere en la infundada distinción en la

[217] SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., *La excedencia por cuidados familiares. El régimen jurídico de los cuidadores no profesionales*, Tirant, Valencia, 2008, pp. 16-17.
[218] BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., *Las prestaciones familiares en el sistema de Seguridad Social*, Universidad Carlos III, Madrid, 2005, p. 72.
[219] COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Libro Verde "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones", 16 de marzo de 2005, COM (2005), 94 final, pp. 9-10.

configuración de la duración de cada uno de ello y las consecuencias previstas en materia de protección social[220].

El debate feminista sobre el reparto del trabajo doméstico y las tareas del cuidado ha ido muy unido a la discusión en torno a la conciliación. A modo de antecedentes, textos como el Primer Programa de Acción Social de 1974 hace suyo el referido debate feminista y en la Carta Comunitaria de Estrasburgo de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989, el tema sobre la corresponsabilización se convierte en conciliación y las responsabilidades ligadas a las tareas de cuidado pasan adquirir naturaleza de obligaciones. No obstante, la igualdad y la no discriminación no tienen una íntima conexión con los permisos de trabajo. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no ha apreciado en sus pronunciamientos que la denegación de permisos, reducciones de jornada o excedencias suponía un tratamiento peyorativo de especial repercusión negativa hacia colectivos feminizados resultando ser discriminaciones indirectas[221]. Es una realidad demostrada que, a pesar de constituir derechos individuales, ni la reducción de jornada ni la excedencia, los hombres no solicitan estos mecanismos de conciliación siendo las mujeres quienes prolongan la ausencia en el puesto de trabajo. Las excedencias implican una ausencia de una duración excesivamente larga y una desvinculación de la relación de trabajo, lo cual supone un aumento de las desigualdades de género al suponer, en la mayoría de las ocasiones, el aislamiento de las mujeres de sus trabajos durante amplios periodos de tiempo. Lo anterior supone un importante riesgo de desprofesionalización que entraña el desincentivo que puede suponer el regreso al mercado laboral de la trabajadora[222].

Las características que delimitan los diferentes tipos de excedencia legal están conectadas con la naturaleza jurídica que las mismas ostentan sobre el contrato de trabajo o la relación laboral. Sus confines imprecisos en la ordenación y

---

[220] GIL PLANA, J., "La excedencia para el cuidado de hijos o familiares", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 2017, pp. 223-267.

[221] CABEZA PEREIRO, J., "Conciliación de vida privada y laboral", *Temas Laborales*, nº 103, 2010, p. 51. En el asunto Gómez Limón, C-537/07, de 16 de julio de 2009, el TJUE señala que "…debe señalarse que, como ha indicado el órgano jurisdiccional remitente, las mujeres optan mucho más frecuentemente que los hombres por disfrutar de períodos de reducción del horario de trabajo para encargarse de la educación de los hijos, con reducción proporcional del salario y la consiguiente disminución de los derechos de seguridad social derivados de la relación laboral. Sin embargo, es también jurisprudencia reiterada que la discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Boyle, apartado 39, y Lewen, apartado 36).57. Ahora bien, el trabajador que disfruta del permiso parental que le otorga la Directiva 96/34, por la que se aplica el Acuerdo marco sobre el permiso parental, en alguna de las modalidades definidas por la ley nacional o por un convenio colectivo, mediante el ejercicio, como en el litigio principal, de una actividad a tiempo parcial, se encuentra en una situación específica, que no puede asimilarse a la de un hombre o una mujer que trabaje a tiempo".

[222] FERNÁNDEZ PROL, F. y FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad", *Aqualitas*, nº 35, 2014, p. 37.

sistematización de la suspensión contractual en el ET han ocasionado numerosas dificultades técnico-jurídicas a la hora de concretar tal figura contractual (arts. 45, 57 y 48 ET) respecto de otras instituciones jurídicas similares. El cómputo de la antigüedad y el derecho de reserva constituyen dos rasgos distintivos de la suspensión contractual. Por ello, no cabe duda de que la excedencia forzosa supone una suspensión del contrato *strictu sensu* dado que la persona trabajadora ostenta el derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo en un plazo especifico tras cesar en el cargo o función que le sirvió como causa (art. 48.3 ET)[223].

La excedencia por motivos de conciliación se encuadra dentro de la institución jurídica de la suspensión contractual dado que la persona trabajadora conserva, por mandato legal, el beneficio de la reincorporación automática a la empresa cuando finaliza su disfrute. Pero, esta figura adquiere una connotación particular en función del tiempo de ejercicio y del momento de la reincorporación, pues durante el primer año la persona trabajadora conserva el derecho a reingresar a su mismo puesto de trabajo, mientras que, pasado ese plazo, la "reserva" únicamente queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente[224].

5.8 Las excedencias por cuidado de hijas o hijos y familiares

La institución que en siguientes líneas se va a estudiar se caracteriza por su carácter fundamentalmente tuitivo para la persona trabajadora, al cimentarse sobre valores que revisten una mayor entidad tanto desde la óptica del derecho a no ser discriminado o discriminada por motivos de circunstancias personales (art. 14 CE) como desde el punto de vista del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE). Las excedencias por cuidado de hijas o hijos o familiares se convierten en recursos que facilitan en la medida de lo posible la conciliación de la vida familiar con el trabajo tratando de suprimir todo alejamiento entre la situación de la persona trabajadora en activo y de aquella que disfruta de la excedencia referida. Como ya se ha señalado, tradicionalmente, como consecuencia de la construcción de roles sociales, el derecho al cuidado de las hijas e hijos es un derecho asociado a la maternidad de la mujer, por lo que, si se limita este derecho, se perjudica o se relega a la mujer trabajadora como resultado de su ejercicio, estaríamos ante una situación de discriminación por razón de sexo expresamente prohibida[225].

---

[223] PRIETO PADÍN, P., *Las excedencias familiares y el trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 42-43.
[224] Véase PRIETO PADÍN, P., *Nuevas manifestaciones del deber de buena fe en la relación laboral: excedencia por cuidado de hijos y/o familiares y competencia desleal*, Tesis Doctoral, Universidad de León, 2018.
[225] FOLGOSO OLMO, A., "Excedencia voluntaria" en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, BOE, Madrid, 2018, p. 335.

El art. 46.3 ET dispone que las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo y a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa. La excedencia por el cuidado de hijas o hijos tiene una doble regulación: durante el primer año y el resto del periodo. El cuidado de cada hija o hijo da derecho a la persona trabajadora a pedir una excedencia que legalmente se regula en dos espacios diferentes y con distinta calificación jurídica.

El periodo de excedencia solicitado puede serlo por un tiempo no superior a tres años y solo el primer año da derecho a una excedencia adjetivada de forzosa: reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad. El tiempo solicitado que exceda del año y hasta el máximo posible de tres, tendrá un tratamiento ciertamente a caballo entre la excedencia forzosa y voluntaria. Todo el tiempo será computable a efectos de antigüedad en la empresa y durante todo el tiempo también tendrá derecho la persona trabajadora a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa. Transcurrido el primer año, la persona trabajadora ya no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, sino que la reserva queda referida *"a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente"* (art. 46.3 ET).

También tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior al año las personas trabajadoras para cuidar a un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismo/a y no desempeñan actividad retribuida. La excedencia para el cuidado de familiar posee un único régimen jurídico: al ser la excedencia de un plazo máximo de un año, tiene la naturaleza de forzosa con reserva de puesto de trabajo y computo de la antigüedad, con derecho a ser convocado a cursos de formación.

Las personas titulares del derecho a la excedencia para cuidar hijas e hijos y para cuidar familiares son las personas trabajadoras, hombres y mujeres, sin que se justifique un trato desigual ni entre ellos ni en razón a la modalidad contractual. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan estos derechos por un mismo sujeto causante, la empresaria o empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un mismo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Respecto al lapso temporal, resulta incomprensible que no se haya habido una voluntad legislativa de equiparar ambos periodos temporales dado que concurren

las mismas necesidades conciliatorias cuando se ejercita la excedencia por cuidado de hijas e hijos que cuando se ejerce la excedencia por cuidado de familiares. La aprobación del RD 6/2019 generó una oportunidad para igualar ambas duraciones y para que la ordenación estatutaria fuera a la par que la regulación que de este tipo de excedencia realiza el art. 89.4 EBEP[226]. Sin embargo, se perdió una importante oportunidad siendo incoherente la conservación de las distintas duraciones temporales carente de toda justificación[227].

A continuación, se exponen datos estadísticos respecto de las excedencias por cuidado de hijas, hijos y familiares según Comunidad Autónoma en el año 2021.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS SEGÚN COMUNIDAD AUTONOMA AÑO 2021

COMUNIDAD AUTÓNOMA	MADRES	PADRES	TOTAL
Andalucía	3.621	449	4.070
Aragón	1.220	103	1.323
Asturias	382	37	419
Baleares	882	167	1.049
Canarias	500	89	589
Cantabria	244	26	270
Castilla y León	1.870	162	2.032

[226] El art. 89.4 EBEP dispone que: *"4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.*
El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.
El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.
Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración".

[227] BLASCO JOVER, C., "Suspensiones de la relación laboral. Particular atención a la duración de la incapacidad temporal, de la suspensión por nacimiento y de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares y forzosa" en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A., *La reordenación del tiempo de trabajo*, vol. II, BOE, Madrid, 2022, pp. 769-770.

Castilla-La Mancha	1.311	115	1.426
Cataluña	5.278	450	5.728
Comunidad Valenciana	3.265	343	3.608
Extremadura	389	41	430
Galicia	887	121	1.008
Madrid	6.238	754	6.992
Murcia	1.323	99	1.422
Navarra	1.428	189	1.617
País Vasco	3.485	1.532	5.017
La Rioja	280	29	309
Ceuta	21	1	22
Melilla	21	2	23

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES SEGÚN COMUNIDAD AUTONOMA AÑO 2021

COMUNIDAD AUTÓNOMA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Andalucía	1.000	261	1.261
Aragón	491	83	574
Asturias	121	27	148
Baleares	154	74	228
Canarias	111	46	157
Cantabria	89	23	112
Castilla y León	471	101	572
Castilla-La Mancha	361	131	492
Cataluña	1.075	298	1.373
Comunidad Valenciana	764	171	935
Extremadura	109	30	139
Galicia	249	80	329
Madrid	2.135	512	2.647
Murcia	446	96	542
Navarra	299	57	356
País Vasco	434	156	590
La Rioja	114	26	140
Ceuta	4	1	5
Melilla	1	-	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad.

5.9 Las excedencias en los convenios colectivos de Castilla-La Mancha

Tras las anteriores reflexiones, a continuación, se procede a la realización de una aproximación al tratamiento convencional de las excedencias por cuidado de hijas o hijos y familiares en los convenios colectivos de nuestra región. Con carácter general, los convenios colectivos de Castilla-La Mancha incorporan mejoras en el régimen jurídico de la institución objeto de análisis. El Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha contempla en su art. 68 que *"Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia que podrá ser de 42 meses para cuidado de hijos o hijas, y de 30 meses para el cuidado de familiares"*[228]. Otra interesante formulación convencional la encontramos en el art. 16.2 del Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de Toledo[229] que configura la excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares como sigue: *"Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 4 años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aun no siendo definitivos, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. A la vez tendrá derecho al cómputo de la antigüedad durante los años de excedencia por cuidado de hijos o hijas. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de hijos o hijas, o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, la persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de 15 días anterior a dicha finalización, en el supuesto de su duración normal o cuando cese el supuesto que diera lugar a la excedencia. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial"*.

[228] DO de Castilla-La Mancha, nº 123, de 29 de junio de 2022.
[229] BO de la Provincia de Toledo, nº 197, de 14 de octubre de 2021.

Por el contrario, hay instrumentos convencionales en nuestra región que contemplan el régimen jurídico de las excedencias por cuidado de hija o hijo en idénticos términos que el ET. El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo[230] establece en su art. 27.3 que *"Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la Resolución judicial o Administrativa. Durante el primer año del inicio de esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas. La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el art. 46.3 del ET y demás normas vigentes"*. Alineado con la formulación estatutaria estaría el art. 47 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Albacete[231], titulado *"Excedencia voluntaria, por cuidado de hijos y las reguladas por pacto de las partes"*.

Otro grupo de convenios colectivos simplemente remite a los dispuesto en el art. 46.3 ET, como es el caso del Convenio Colectivo de Comercio de la provincia de Cuenca[232] que, en su art. 57 titulado *"Excedencias por cuidado de hijos y familiares"* dicta que *"Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores"*. Con idéntico tenor literal, se refiere el art. 49 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Albacete a las excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares[233]. El art. 30 del Convenio Colectivo de ámbito provincial para las Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores de Cuenca[234] aboga por reproducir literalmente el art. 46.3 ET. En esta misma línea, resulta llamativa la regulación que el Convenio Colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca realiza de esta institución en su art. 39, titulado *"Excedencia por maternidad"*, prevé que "*Las excedencias podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre para el cuidado de hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido. La reincorporación al trabajo en los casos de esta excedencia a solicitud del trabajador será automática"*[235].

[230] BO de la provincia de Toledo, nº 69, de 8 de abril de 2022.
[231] BO de la provincia de Albacete, nº 36, de 26 de marzo de 2018.
[232] BO de la provincia de Cuenca, nº 41, de 8 de abril de 2022.
[233] BO de la provincia de Albacete, nº 10, de 24 de enero de 2022.
[234] BO de la provincia de Cuenca, nº 110, de 23 de septiembre de 2022.
[235] BO de la provincia de Cuenca, nº130, de 12 de noviembre de 2018.

En esta misma línea, aunque con una mejora respecto a la reserva del puesto de trabajo, se encuadra el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo, que en su art. 37, establece *"Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia, que podrá ser de tres años para el cuidado de hijos/as y cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida"*[236].

Para el cuidado de familiares, el Convenio Colectivo de Comercio en General de Ciudad Real[237] perfila, en su art. 24, una "Excedencia especial" en los siguientes términos: *"Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero. Si la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión, desde la fecha de la petición, que deberá ser hecha por escrito. Las empresas podrán contratar para suplir a la persona trabajadora en situación de excedencia especial sin sueldo, a otra persona mediante un contrato de interinidad"*. Luego, nos encontramos otro haz de convenios colectivos que no recogen referencia alguna a las excedencias como sería el Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete[238].

Capítulo 6. Corresponsabilidad, conciliación y trabajo a distancia

6.1 Introducción

La rapidez de los cambios organizativos y de la productividad por obra de la digitalización conduce a una cierta perspectiva distopica del futuro de las relaciones de trabajo, un futuro impregnado por el cambio tecnológico que preconiza una importante destrucción de empleos y de liberación de excedentes, sustitución del trabajo humano por inteligencia artificial, extensión del lenguaje matemático como forma de expresión no sólo de modelos de negocios, sino también de modelos sociales, etc. Se trata de un relevante cambio de paradigma social producido por la

[236] BO de la provincia de Toledo, nº 1, de 2 de enero de 2023.
[237] BO de la provincia de Ciudad Real, nº 227, de 25 de noviembre de 2022.
[238] BO provincial de Albacete, nº 145, de 20 de diciembre de 2021.

irrupción tecnológica digital y de la automatización que se presenta como un destino que prescindirá del trabajo humano tal y como lo conocemos[239].

El futuro del trabajo se encuentra condicionado por un elenco variable de factores económicos, sociales y culturales que van mutando su fisionomía y su composición atendiendo a pautas, la mayoría de las veces, muy contradictorias, que incluso llegan a expresar auténticas relaciones de antagonismo. La depreciación del contrato social que conjuga trabajo y ciudadanía está siendo emplazado por situaciones en las que cobra fuerza y se amplía la desigualdad económica de manera acusada y se desintegran practicas sociales que permitían un cierto equilibrio de la asimetría de poder fijadas en nuestras sociedades[240].

La integración de las TIC en la realidad productiva empresarial ha supuesto una verdadera mutación en múltiples vertientes del trabajo tradicionalmente considerado. Además de constituir nuevos instrumentos de trabajo, han perfilado un inacabado panorama de cambios que afecta a aspectos como la misma organización productiva, los modelos de reclutamiento y de gestión del personal, la profesionalidad de la persona trabajadora, el ejercicio del poder de dirección y vigilancia de la empresaria o empresario, la aparición de nuevas formas de retribución, la formación, el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, etc. Este impacto tecnológico no se agota en la dimensión individual de las relaciones de trabajo al generar disfunciones y conflictos de intereses en torno a las condiciones de ejercicio de los derechos colectivos[241].

La masividad de la irrupción de las TIC en el marco laboral es difícil de mesurar y ha tenido repercusiones tanto en el modo de producir como en el desarrollo de las relaciones en la empresa. Las transformaciones sucedidas en la esfera laboral vienen acompañadas por nuevas problemáticas que ponen en tela de juicio la validez de las soluciones basadas en la contemplación de una realidad empresarial cada día más superada. La universalización del uso de internet y del correo electrónico ha atravesado el lugar de trabajo en un doble sentido: en primer lugar, los nuevos medios informáticos se han convertido en un instrumento imprescindible para toda empresa y, por otro lado, el lugar de trabajo se ha erigido en uno de los más

[239] BAYLOS GRAU, A., "Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva", *Documentación Laboral*, nº 117, pp. 93-106.
[240] BAYLOS GRAU, A., "El futuro de las normas del trabajo que queremos", OIT, *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, 2017, p. 489 y ss.
[241] GALA DURÁN, C. y PASTOR MARTÍNEZ, A., "La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva" en DEL REY GUANTER, S. (dir.) y LUQUE PARRA, M. (coord.), *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, La Ley, Madrid, 2005, p. 255.

importantes andamiajes de acceso de la persona trabajadora a esos instrumentos informáticos no sólo con propósitos profesionales, sino también personales[242].

Muchas empresas comienzan a proyectar ahora la alternativa del teletrabajo, mientras que se plantea si otras formas de trabajo precursoras del teletrabajo deben continuar o expandir estas formas de trabajo alternativo. La oficina virtual aporta ventajas a empresas y personas trabajadoras, pero también inconvenientes que sólo pueden ser resueltos con nuevas orientaciones en la gestión. Desde que surgió el teletrabajo en los años 70 en EEUU hasta la actualidad, la atención sobre esta fórmula ha puesto en evidencia numerosos elementos positivos para promoverlo: entre otras, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, aumento de la productividad, descentralización de actividades, etc. Pero, al mismo tiempo, se hacen visibles varios aspectos negativos que causan recelos, respecto de las consecuencias sociales y laborales del teletrabajo en relación con el aislamiento de la persona teletrabajadora, su desarrollo profesional mínimo, desprotección de sus derechos laborales, etc[243].

El fenómeno de la globalización, un fenómeno que acreciente con el paso de los años, la profunda transformación digital, así como la pandemia mundial generada por la extensión de contagios por COVID-19 han impulsado formas de organización del trabajo como el trabajo a distancia o el teletrabajo. Desde el momento en el que la Organización Mundial de la Salud calificó la problemática derivada de la extensión de contagios a causa de la COVID-19 como una pandemia, en España se ha tratado de conformar un escudo social que dé respuesta a esta crisis humanitaria. La hibernación de las actividades productivas ha supuesto la determinación del carácter preferente y obligatorio del trabajo a distancia frente a la cesación temporal del trabajo o la reducción de la jornada laboral. En este sentido, la empresa podía obligar a su plantilla a seguir trabajando en régimen de teletrabajo y las personas trabajadoras, por su parte, podían pedir a la empresa utilizar el teletrabajo con los limites legalmente señalados[244].

---

[242] RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., "La regulación mediante códigos del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales" en GOÑI SEIN, J. L., *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, Madrid, 2011, LA LEY 15113/2011.

[243] QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., "El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura", OIT, *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, 2017, p. 109.

[244] SALA FRANCO, T. y VELASCO PAÑOS, M., *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*, 2ª edición, Tirant, Valencia, 2020, p. 20. Hay que señalar que esta preferencia por el teletrabajo ha determinado iniciativas como el Acuerdo Marco sobre digitalización suscrito el 22 de junio de 2020 por los interlocutores sociales europeos (BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y CES) y la adopción de la Ley de Trabajo a Distancia en España.

Observamos que en España el trabajo a distancia se ha convertido en una medida predilecta frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Antes de la pandemia, en España teletrabajan un 4,8 % de la población activa en 2019. Según la OIT, en 2019, había 260 millones de personas trabajadoras a domicilio, cifra que se traduce en un porcentaje de 7,9 % de la población mundial. Esta situación cambia durante la emergencia sanitaria elevándose de manera exponencial las anteriores cifras y se calcula que uno de cada seis personas trabajadoras a nivel mundial puede pasar al trabajo a domicilio[245].

6.2 El nuevo régimen jurídico del trabajo a distancia a través de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia

Los estándares laborales internacionales sobre el trabajo a distancia integran todos aquellos mandatos normativos que, teniendo su fundamento en instancias de carácter supranacional, conforman su ordenación reguladora. El abordaje del trabajo a distancia en el marco internacional se concentra en el rol que asumen las organizaciones supranacionales y la legislación laboral internacional, a través de la actuación la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea.

El Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio establece normas básicas sobre esta forma de trabajo e incide en la necesaria igualdad de trato entre las personas trabajadoras a domicilio y el resto de las personas asalariadas que prestan servicios en centros de trabajo[246]. En el marco de la OIT, no se cuenta con una delimitación conceptual del trabajo a distancia confiriendo el diccionario de la OIT los conceptos "teletrabajo" y "trabajo a domicilio". En consecuencia, se conceptúa el trabajo a domicilio como el *"trabajo realizado por una persona en su domicilio o en otros locales de su elección, distintos del lugar de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración y que da como resultado un producto o servicio especificado por el empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, materiales u otros insumos utilizados"*[247]. Por lo que se refiere al teletrabajo, el mismo se contempla como *"trabajar a distancia (incluido el trabajo desde casa) empleando instalaciones de telecomunicaciones y/o computadores"*[248].

A escala internacional, no contamos con una acotación terminológica del trabajo a distancia y del teletrabajo, estando la regulación de esta materia contenida en el

[245] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=The_COVID-19_pandemic:_detecting_impacts_and_monitoring_the_recovery#The_EU.E2.80.99s_labour_market_is_recovering_after_being_hit_by_the_COVID-19_pandemic, accessed on 15 August 2022.
[246] PRECIADO PÉREZ, I., "El teletrabajo: luces y sombras de una herramienta de flexibilidad laboral aún por explorar", *Diario La Ley*, nº 9159, 2018, LA LEY 1995/2018.
[247] https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1286323555
[248] https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413

Convenio núm. 177, como ya se ha señalado, y la Recomendación núm. 184. El trabajo a domicilio constituye una especie de género más amplio del trabajo a distancia y así se puede extraer del art. 1 del Convenio núm. 177 al contemplar que el trabajo a domicilio comprende tanto el trabajo realizado en el domicilio como el trabajo realizado en otros locales que escoja la persona trabajadora *"distintos de los locales de trabajo del empleador"*.

Hay que precisar que el trabajo a domicilio no es el reflejo de una figura unitaria, y el texto normativo de la OIT sobre trabajo a domicilio es adecuado para encuadrar las diferentes formas de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo. Recientemente, la propia OIT lo reconoce expresamente al englobar dentro del trabajo a domicilio figuras como el trabajo industrial, el teletrabajo y el trabajo en plataformas desde el domicilio[249].

La Conferencia Internacional del Trabajo expresó en repetidas ocasiones su interés por regular el trabajo a domicilio a partir de 1984. La Conferencia pidió ese mismo año a la OIT que se adoptarán medidas para regular la particular situación de las personas trabajadoras a domicilio. En 1985, la Conferencia curso su invitación al Consejo de Administración para que considerara como nuevo ítem en las actividades normativas el trabajo a domicilio. Tres años más tarde, concretamente en 1988, la Conferencia instó a la OIT para que pusiera en marcha programas para las personas trabajadoras a domicilio. Siguiendo esta sucesión de acontecimientos, en 1990 tuvo lugar una reunión de expertos sobre la protección social de las personas trabajadoras a domicilio y la mayoría de las expertas y expertos consideraron muy conveniente contar con orientaciones internacionales para ello. Finalmente, el Consejo de Administración de la OIT incluyo en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1993 la situación de las trabajadoras y trabajadores a domicilio y en la 83ª Conferencia se adoptó el Convenio y la Recomendación el 26 de junio de 1996[250].

El Convenio núm. 177 entró en vigor el 22 de abril de 2000 siendo ratificado por tan sólo diez países. La baja tasa de ratificación de los países de la Unión Europea contrasta con el interés manifestado por la Comisión Europea en la Recomendación de mayo de 1998 en la que se solicitaba a los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio sobre trabajo a domicilio de la OIT, y que en el plazo de 18 meses informen acerca de las medidas adoptadas. España, sin embargo, ha sostenido que no procede la ratificación del convenio al considerar que gran parte del contenido del Convenio

[249] ILO Report "Homework: from invisibility to decent work", executive report, ILO, 2021.
[250] GARCÍA PIÑEIRO, N., "La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo" en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (coord.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021, p. 83 y ss.

núm. 177 de la OIT ya estaba previsto en la legislación laboral y recomienda que los demás aspectos pendientes se remitan a la negociación colectiva.

Tanto el Convenio núm. 177 de la OIT como la Recomendación núm. 184 sobre trabajo a domicilio son dos instrumentos cuyo principal propósito ha consistido en perfilar unos niveles mínimos de protección para todos las trabajadoras y trabajadores cuya principal nota característica residía en la no coincidencia espacio-temporal con la empleadora o el empleador[251].

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo contribuyo a desarrollar la estrategia definida previamente en el Consejo Europeo de Lisboa, basada en la transición hacía una economía y una sociedad del conocimiento. En julio de 1997, la Comisión Europea adoptó un conjunto de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Esas recomendaciones integraron el fomento del teletrabajo en Europa. Así, en 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de Información lanzaron un proyecto piloto que contenía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo prestado entre la oficina normal y un despacho domicilio, el teletrabajo móvil durante misiones oficiales y el trabajo puntual en otro edificio[252].

En este contexto, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002 responde principalmente a dos objetivos: el primero, dotar de seguridad jurídica esta nueva forma de trabajo y el segundo, animar a las actoras y actores sociales de los diferentes Estados firmantes a la puesta en marcha de distintas iniciativas de teletrabajo con el objetivo de aprovechar todas las oportunidades que éste confiere incrementando el número de personas teletrabajadoras y el empleo existente[253]. Dado que el AMET ha sentado tan sólo una serie de criterios mínimos será preciso que la negociación colectiva se encargue de su desarrollo, así como de la solución para las variadas situaciones que se plantean en el trabajo. El AMET ha sido incorporado al ordenamiento español a través del ANC de 2003 y la situación que vive el teletrabajo en este ordenamiento jurídico ha sido calificada de "practica anomia normativa"[254]. En el Acuerdo se definió el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral, en la que un trabajo, que también

[251] ÁLVAREZ CUESTA, H., "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia", *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, nº 43, 2020, pp. 175-201.
[252] TRILLO PÁRRAGA, F., *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado…*, op. cit., p. 17.
[253] MELLA MÉNDEZ, L., "Comentario general al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo", *Relaciones Laborales*, nº 1, 2003, p. 177.
[254] ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Teletrabajo" en AEDTSS, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, p. 769.

habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, las interlocutoras e interlocutores sociales entendieron adecuada esa definición.

Otro hito normativo importante sería la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Se trata de un instrumento normativo que aborda, de forma indirecta, algunos de los desafíos asociados con la protección de las personas teletrabajadoras. Esta directiva constituye un auténtico hito normativo fundamentalmente por ser el primer avance en el desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Desde la Unión Europea, se ha promovido un Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos sociales, texto en el que se señala que "El teletrabajo ofrece oportunidades para forjar sinergias y lograr el equilibrio entre vida laboral y vida privada: la reducción de los viajes y el cansancio, así como una organización más flexible de la vida profesional y privada pueden conducir a ganancias relacionadas con la productividad y a repercusiones positivas para el medio ambiente"[255].

No hay que obviar que la crisis sanitaria originada por el COVID-19 ha determinado que el teletrabajo se convierta en una herramienta muy eficaz para el mantenimiento de la actividad productiva durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio masivo. Su configuración como modalidad de trabajo preferente durante la pandemia, ha puesto de manifiesto las ventajas y debilidades de esta forma de trabajo. Todo este cambio de paradigma ha requerido un esfuerzo normativo para determinar los límites del teletrabajo, esfuerzo que no ha tardado en llegar tanto desde instancias europeas como nacionales. Una especial mención merece el Acuerdo Marco sobre Digitalización suscrito el 22 de junio de 2020, por miembros de BusinessEurope, SME United, CEEP y CES, que dedica una parte de su contenido a las "modalidades de conexión y desconexión" y exige respeto a las normas sobre el tiempo de trabajo y las normas sobre el teletrabajo y el trabajo móvil disponiendo como medida de especial interés la *"orientación e información para los empleadores y los trabajadores sobre la forma de respetar las normas laborales y las normas de teletrabajo y trabajo móvil, incluida la forma de utilizar las herramientas digitales, por ejemplo, los correos electrónicos, incluidos los riesgos de estar excesivamente conectado, en particular para la salud y la seguridad"*. Este acuerdo evidencia la importancia del diálogo social como cauce para afrontar la regulación laboral, pero también el reflejo del compromiso de las actoras y actores sociales sobre el contenido que ha de integrar la normativa laboral.

[255] https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/.

En lo que se refiere a las modalidades de conexión y desconexión, esta materia se centra en el uso de dispositivos digitales de trabajo fijando las claves esenciales para la negociación colectiva. En primer lugar, el Acuerdo Marco no se centra sólo en el teletrabajo y en el trabajo a distancia, sino que incorpora la modalidad de trabajo en la que se usen dispositivos digitales para ejecutar el trabajo[256].

Los elementos que componen este concepto comprende en primer lugar, la localización de un espacio físico fuera de la empresa desde el que se presta la actividad laboral; en segundo lugar, el manejo y utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; por último, el elemento de cambio en la organización y realización del trabajo[257].

Constatamos que los medios utilizados para la realización de la prestación laboral han de ser los sistemas informáticos y de comunicación avanzados, lo que nos obliga a afirmar que el teletrabajo consiste en recibir, tratar y enviar informaciones, inmateriales por naturaleza, lo que le diferencia del trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles. Esta característica tendrá consecuencias directas sobre el poder de la empresaria o empresario y los derechos fundamentales de la persona trabajadora[258].

Pasando a abordar la regulación jurídica del trabajo a distancia, es muy relevante señalar que hasta el año 2020 su ordenación se limitaba a un solo precepto, concretamente, el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores. El referido artículo, incluso después de la modificación incorporada por el art. 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reformas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, contenido un concepto de trabajo a distancia muy lacónico, sin referencia alguna al teletrabajo. En este sentido, las referencias normativas al tratamiento retributivo, a la formación y promoción profesional, a la adecuada protección de su seguridad y salud o el ejercicio de los derechos colectivos aparecían formuladas en relación con el principio de igualdad y no discriminación respecto de las trabajadoras y trabajadores cuya prestación laboral se ejecutaba de forma presencial en el centro de trabajo. Se trataba, por tanto, de una normativa sin contenido concreto dominada por la voluntad individual de las partes, donde la negociación colectiva tenía vedada su intervención[259]. Con la modificación a través de la Ley 3/2012 se consiguió una

[256] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", *Temas Laborales*, nº 158, pp. 213-244.
[257] SAN MARTIN MAZZUCONI, C. (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas, 2014, p. 335.
[258] MORGADO PANADERO, P., "El teletrabajo: nueva forma de prestación de servicios…", op. cit., p. 1911 y ss.
[259] TRILLO PÁRRAGA, F., Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado…, op. cit., p. 19.

cierta modernización de la institución fundamentalmente a través del cambio de denominación dado que se pasó de la denominación de trabajo a domicilio a la denominación de trabajo a distancia. Esta modificación se limitó a regular los aspectos principales del trabajo a distancia marginando las características especiales de una de sus mayores especialidades, el teletrabajo[260].

Otra norma que impacta en el trabajo a distancia es la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales en lo que se refiere a algunos derechos básicos para la protección de las personas trabajadoras a distancia. Entre esos derechos básicos hay que mencionar el derecho a la intimidad y al uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral, a la desconexión digital o a la negociación colectiva digital.

Ante el crecimiento exponencial del teletrabajo durante la pandemia, el legislador español ha procedido a la adopción de una regulación completa del trabajo a distancia a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Esta intervención normativa tiene una fundamental importancia dado que hasta la fecha no había tenido ningún impacto aplicativo en España lo establecido el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002, más allá de su recepción sin mucha precisión respecto de su alcance jurídico dentro del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 y algunas previsiones insuficientes en algunos convenios colectivos. Resulta bastante llamativo que hasta 2020 la regulación del trabajo a distancia se encontrara recogida en tan sólo un precepto, mientras que ahora pasa a regularse en una norma independiente que dedica más de 25 artículos a la regulación de esta modalidad contractual. El Real Decreto 28/2020 ha sido convalidado a través de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia[261]. No hay que perder de vista que también se ha aprobado un instrumento normativo para el ámbito de las funcionarias y funcionarios públicos. Nos referimos al Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El art. 2 de la Ley 10/2021 se encarga de aclarar los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo. En este sentido, el trabajo a distancia se define como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, mientras que el

[260] GÓMEZ GORDILLO, R., MUÑOZ RUIZ, A. B. y SANGUINETI RAYMOND, W. (coords.), "Trabajo a distancia y teletrabajo en la negociación colectiva" en AA.VV., *Observatorio de la negociación colectiva, Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales,* Cinca, Madrid, 2022, pp. 292-293.
[261] CRUZ VILLALÓN, J., "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", *Estudios Latinoamericanos*, nº 11, 2021, pp. 33-48.

teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. A pesar de la imposibilidad de alterar estos conceptos en sede de la negociación colectiva, resulta muy útil el papel que los convenios colectivos pueden jugar en la definición de los puestos de trabajo y actividades susceptibles de acogerse a dichas modalidades[262].

6.3 Derechos de las personas trabajadoras a distancia

6.3.1 Derechos económicos

La normativización de los derechos económicos representa uno de los ejes centrales de la regulación del trabajo a distancia, especialmente en lo que se refiere a la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras a distancia respecto de las personas trabajadoras presenciales. Resulta de fundamental importancia, a la hora de recurrir a esta forma de prestación de servicios, no pretender ahorrar costes laborales con esta opción. En este sentido, la Ley 10/2021 señala expresamente que las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total perfilada conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para quienes sólo prestan servicios de forma presencial, concretamente aquellos conectados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo (art. 4). Por lo tanto, serían permitidas las diferencias cuanto concurran circunstancias objetivas y proporcionadas que fundamenten una diferencia de tratamiento. En este sentido, podría darse la existencia de determinadas particularidades características del puesto de trabajo presencial que no existan en el trabajo a distancia, que justifiquen la existencia de un complemento a percibir exclusivamente por la persona trabajadora presencial. De igual modo, pueden concurrir ciertas características propias del trabajo a distancia que expliquen la percepción de un complemento por la persona trabajadora a distancia. Este razonamiento ha de hacerse extensivo también a las percepciones extrasalariales y el razonamiento que ha de prevalecer estriba en la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajo de "igual valor" independientemente de si se efectúan presencialmente o a distancia. Hay que recordar que las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas requeridas para el desenvolvimiento de la prestación de servicios, de acuerdo con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 12.1 Ley 10/2021)[263].

---

[262] GALLEGO MOYA, F., *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 41-42.
[263] TRILLO PÁRRAGA, F., Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado…, op. cit., pp. 43-44.

6.3.2 Derechos con proyección en el tiempo de trabajo

Otra importante cuestión a dilucidar en la materia que nos ocupa es el tiempo de trabajo. La Sección 3ª de la Ley 10/2021 se ocupa de los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, aunque en realidad la ordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia se ve afectada por preceptos de la Ley 10/2021 ajenos a dicha sección. El legislador afronta por primera vez la tarea de ordenar el trabajo a distancia ya que el antiguo art. 13 del ET no lo hacía[264].

La dificultad en la ordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia deriva precisamente del diseño de las funciones y articulación de las diferentes fuentes normativas enunciadas en la Ley 10/2021, donde la norma legal establece una igualdad de trato y no discriminación respecto de las trabajadoras y trabajadores presenciales. Lo anterior no puede interpretarse en términos de uniformización de la ordenación de esta condición de trabajo, dadas las especiales condiciones de organización del trabajo a distancia. Las estipulaciones de la norma heterónoma abren un generoso espacio a la diversidad de las regulaciones en la materia, proscribiendo que la protección de la persona trabajadora a distancia se situé por debajo de la convenida para las trabajadoras y trabajadores presenciales. Esta diversidad de regulaciones encuentra su razón de ser en la obligación de incluir en el acuerdo de trabajo a distancia, como contenido mínimo, las reglas sobre el horario de trabajo y la disponibilidad de la persona trabajador. Estas reglas prevalecen jerárquicamente respecto del ET, con fundamento en la prevalencia de la norma especial, así como sobre las previsiones convencionales, excepto en las materias que la propia norma reenvía a la regulación convencional[265].

Respecto a la distribución de la jornada entre el trabajo a distancia y el presencial, las personas trabajadoras a distancia lo pueden ser en exclusividad o a tiempo parcial. En este último caso, el acuerdo de trabajo a distancia debe reflejar el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia. Además, el art. 3 de la Ley 10/2021 exige que, cuando las personas trabajadoras a distancia sean menores de edad, o aun sin serlo, presten servicios al amparo de contratos formativos, el acuerdo de trabajo a distancia celebrado entre las partes debe garantizar, como mínimo, un porcentaje del 50 por cien de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a esos contratos formativos. En cuanto a un modelo de trabajo a distancia

---

[264] MALDONADO MONTOYA, J. P., "Ordenación y desordenación del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia" en en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (coord.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021, p. 425 y ss.
[265] TRILLO PÁRRAGA, F., Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público, op. cit., p. 57.

exclusivo, cabe señalar que tradicionalmente se ha rechazado un modelo absoluto en el que la persona trabajadora preste servicios a distancia durante toda su jornada, dados los evidentes riesgos psicosociales que pueden surgir para la mayoría de las trabajadoras y trabajadores. Ese impacto negativo puede traducirse en un sentimiento general de desconexión, lo que no sólo puede afectar su identificación con los intereses empresariales y rendimiento laboral, sino también su bienestar psíquico. Así las cosas, parece que el modelo ideal de trabajo a distancia es el combinado o mixto, en el que la persona trabajadora presta servicios durante una parte de la jornada en el centro de trabajo presencial. Desde este punto de vista, sería conveniente que la negociación colectiva promoviese en el futuro modelos mixtos de teletrabajo. De hecho, la Disposición Adicional Primera, número 2, de la Ley de Trabajo a Distancia prevé expresamente que *"los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia"*, que entonces será obligado a respetar[266].

También hay que hacer una mención al registro de jornada. El art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, introdujo en el aparto 9 del art. 34 del ET en el que el legislador hizo reposar sobre la empresa la obligación de "garantizar el registro diario de la jornada". Por lo que, desde aquel momento, la jornada diaria de trabajo a distancia debía ser controlada por la empresa en los mismos términos que para las personas trabajadoras presenciales, al menos hasta la entrada en vigor de la Ley 10/2021. En este sentido, el art. 14 de la Ley 10/2021 prevé que se aplique el art. 34.9 del ET para realizar el obligatorio control de la jornada diaria de trabajo con la particularidad de que se tenga en cuenta al respecto las posibles previsiones sobre disponibilidad horaria de la persona trabajadora en relación con el acuerdo de trabajo a distancia y en la negociación colectiva *ex* arts. 7 y 13 de la Ley 10/2021. Hay que poner de relieve que entre la regulación prevista en la norma estatutaria y la del trabajo a distancia existe una sensible diferencia en relación con la flexibilidad que la empresa ha de tener en cuenta para establecer controles efectivos de la jornada diaria de trabajo. La primera norma hace referencia a la "flexibilidad horaria que se establece en este artículo" (art. 34 del ET[267]), mientras la segunda la

[266] MELLA MÉNDEZ, L., "Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 173-199.

[267] El art. 34.9 ET establece que *"La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social"*.

flexibilidad queda acotada a las previsiones provenientes de la persona trabajadora a distancia (art. 13 de la Ley 10/2021[268])[269].

6.4 Conexiones entre el trabajo a distancia y la conciliación de la vida personal laboral y familiar: preferencias en el acceso al trabajo a distancia

La conexión entre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad frente a las responsabilidades familiares es un nexo que necesariamente ha de inspirar nuestro ordenamiento jurídico. La Ley 10/2021 reafirma la anterior idea y conecta el teletrabajo con la conciliación de la vida familiar y laboral ahondando en algunas concretas cuestiones de esa indispensable conexión. El art. 8.3 de la Ley 10/2021 consagra la posibilidad de que los convenios o acuerdos colectivos puedan fijar los herramientas y criterios por los que una persona trabajadora presencial puede pasar al teletrabajo o viceversa, así como preferencias ligadas a concretas coyunturas como la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de las personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. Estas preferencias implican que los convenios y acuerdos colectivos, al seleccionar a las personas trabajadoras para el teletrabajo, pueden perfilar criterios de preferencia para el supuesto de que existan varias solicitudes y no puedan estimarse todas. Estos criterios pueden fundarse, entre otras, en circunstancias vinculadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. La adopción y concreción de las preferencias por la negociación colectiva ha de tener en consideración la conciliación y la corresponsabilidad, pero también la promoción de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres[270]. En este sentido, el art. 8.3 impone expresamente que *"en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa"*.

El art. 8.3 de la Ley 10/2021, al contemplar los mecanismos y preferencias referidos, señala que ambos artífices han de ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, sea de aplicación en la empresa. El mandato

[268] El art. 13 de la Ley 10/2021 contempla*: "De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido"*.
[269] TRILLO PÁRRAGA, F., Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público, op. cit., pp. 58-59.
[270] GALA DURÁN, C., "La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva", *Anuario IET de Relaciones de Trabajo y Relaciones Laborales,* vol. 7, 2021, pp. 171-185.

contenido en el art. 8.3 ha de ser interpretado de manera conjunta con las disposiciones recogidas en el art. 4.3 de la Ley 10/2021 que disponen que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirectamente, particularmente por razón de sexo, de las personas teletrabajadoras, así como a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Los postulados del citado art. 4.3 son muy importantes dado que supone que el teletrabajo y su posible repercusión desde la óptica de la igualdad entre hombres y mujeres y en el marco de las políticas de conciliación, constituye una materia que debe tratarse obligatoriamente en todas las fases de los planes de igualdad de las empresas. En el supuesto de que no exista plan de igualdad en porque no es obligatorio, en las medidas de igualdad que se establezcan deberá tenerse en cuenta el teletrabajo[271].

En el marco jurídico de referencia en Castilla-La Mancha viene representado por el Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. El art. 12 del referido Decreto define el teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Este Decreto contempla unos criterios preferentes de autorización disponiendo que si son varios los empleados y empleadas de la misma unidad administrativa o centro de trabajo quienes deseen realizar la prestación de servicios mediante el teletrabajo, se intentará la rotación o alcanzar con el empleado o empleada y la Administración, pero si, por cuestiones organizativas debidamente motivadas, no es posible autorizar a todos ellos para teletrabajar, se tendrá en cuenta distintos criterios preferentes cuando sean acreditados por la persona teletrabajadora, tal y como dispone el art. 14.5 del Decreto de Castilla-La Mancha. Las situaciones a las que se refiere el art. 14.5 son las siguientes: empleadas públicas víctimas de violencia de género; personal empleado público con discapacidad o con una enfermedad que curse por brotes que impidan el normal desenvolvimiento en la realización de las actividades de la vida diaria; motivos de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave, o ser familia monoparental con hijos o hijas menores de doce años a su cargo; personal empleado público que resida en zonas

[271] GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿Solución o trampa?" en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Navarra, 2021, p. 292.

escasamente pobladas, de acuerdo con la normativa aplicable en materia de despoblación; tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio transporte público; y, por último, se hace referencia a no tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado. Una vez aplicados estos los criterios de preferencia, concurriera personal empleado público en circunstancias similares, se tomará como criterio de desempate la mayor antigüedad en el puesto de trabajo[272].

7. BIBLIOGRAFÍA

ADDATI, L., CATTANEO, U., EQUIVEL, V. y VALARINO, I., *Carework and care jobs for the future of decent work*, ILO, Ginebra, 2018.

ALARCÓN CARACUEL, M. R., "La jornada ordinaria de trabajo y su distribución" en LÓPEZ GANDÍA, J. y APARICIO TOVAR, J. (coords.), *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007.

ALFONSO MELLADO, C. L., *El derecho del trabajo. Referentes constitucionales e internacionales*, Fundación 1 de Mayo, Madrid, 2013.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y GUIX GONZÁLEZ, M. J., "Excedencia voluntaria y situación legal de desempleo. Inaplicación de la teoría del paréntesis", *Temas Laborales*, nº 114, 2012.

ÁLVAREZ CUESTA, H., "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia", *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, nº 43, 2020.

APARICIO TOVAR, J., Introducción al Derecho Social de la Unión Europea, Bomarzo, Albacete, 2005.

ARAGÓN GÓMEZ, C., "Tiempo de trabajo y conciliación: reducciones y adaptaciones de trabajo por razones familiares", *Trabajo y Derecho*, nº 62, 2020.

APARICIO TOVAR, J., "Por un ingreso mínimo vital" en https://www.infolibre.es/noticias/opinion/plaza_publica/2020/05/09/por_ingreso_minimo_vital_106454_2003.html

BALLESTER PASTOR, M. A., "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: dios y el diablo en la tierra del sol", *Temas Laborales*, nº 149, 2019.

[272] QUINTANILLA NAVARRO, B. Y., *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbito estatal y autonómico*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 94-103.

BARRIOS BAUDOR, G. L., "Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA", *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 6, 2020.

BARRIOS BAUDOR, G., "Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y doctrinal", *Aranzadi Doctrinal*, nº 9, 2019.

BAYLOS GRAU, A., "Anotaciones a propósito del Ingreso Mínimo Vital (RDL 20/2020)" en https://baylos.blogspot.com/2020/06/anotaciones-proposito-del-ingreso.html

BAYLOS GRAU, A., "Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva", *Documentación Laboral*, nº 117.

BAYLOS GRAU, A., "El futuro de las normas del trabajo que queremos", OIT, *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, 2017.

BLASCO JOVER, C., "La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decret-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 7, nº 2, 2019.

BLASCO JOVER, C., "Suspensiones de la relación laboral. Particular atención a la duración de la incapacidad temporal, de la suspensión por nacimiento y de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares y forzosa" en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A., *La reordenación del tiempo de trabajo*, vol. II, BOE, Madrid, 2022.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., *Las prestaciones familiares en el sistema de Seguridad Social*, Universidad Carlos III, Madrid, 2005.

CABEZA PEREIRO, J., "La directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno" en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Madrid, 2021.

CABEZA PEREIRO, J., "Los planes de igualdad: balance y cambios normativos", *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 12, 2020.

CABEZA PEREIRO, J., "Conciliación de vida privada y laboral", *Temas Laborales*, nº 103, 2010.

CAIRÓS BARRETO, D., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo digital*, Bomarzo, Albacete, 2021.

CÁMARA BOITIA, A., "La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia (1926-2021)" en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F.J. (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global,* Aranzadi, 2021.

CASAS BAAMONDE, M. E., "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.

CASTRO CONTE, M., "Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia en la mujer" en MOLERO MARAÑON, M. L., *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, Navarra, 2021.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C., "Introducción" en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo blanc, Valencia, 2021.

CHARRO BAENA, P., "La reformulación del concepto de tiempo de trabajo desde el enfoque de la transición justa" en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo blanc, Valencia, 2021.

CHARRO BAENA, P., "Los derechos individuales del trabajador: conciliación de la vida familiar y laboral y vacaciones laborales", *IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, vol. 2, nº 1, 2012.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T., "La maternidad y la conciliación familiar dentro de la tutela de la igualdad" en CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T. (dir.), *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2007.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Libro Verde "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones", 16 de marzo de 2005, COM (2005), 94 final.

CORDERO GORDILLO, V., "La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, nº 3, 2019.

CRISTOBAL RONCERO, R., "Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo*, nº 133, 2017.

CRUZ VILLALÓN, J., "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", *Estudios Latinoamericanos*, nº 11, 2021.

CUEVA PUENTE, M. C., "Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación en materia retributiva" en SANGUINETI RAYMON, W. (dir.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.

(coord.), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011.

DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., "La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar profesional y su repercusión en la legislación española", *Revista del Ministerio de Trabajo*, nº 146, 2020.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., "Excedencias" en CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Navarra, 2016.

DORMIDO ABRIL, J., "La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7, nº 2, 2022.

EDITORIAL, "La crisis del COVID-19 y los cambios en el Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020.

ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Teletrabajo" en AEDTSS, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 12, 2020.

FERNÁNDEZ PROL, F. y FERNÁNDEZ PRIETO, M., "Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad", *Aqualitas*, nº 35, 2014.

FOLGOSO OLMO, A., "Excedencia voluntaria" en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (dir.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, BOE, Madrid, 2018.

GALA DURÁN, C., "Las novedades incorporadas en el RDL 6/2019: la "transformación" de los permisos por maternidad y paternidad. Conciliación familiar. Permisos", *La Administración Pública*, n º6, 2019.

GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, laboral y laboral: ¿solución o trampa?" en RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente,* Aranzadi, Navarra, 2021.

GALA DURÁN, C. y PASTOR MARTÍNEZ, A., "La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva" en DEL REY GUANTER, S. (dir.) y LUQUE PARRA, M. (coord.), *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*, La Ley, Madrid, 2005.

GALLEGO MOYA, F., *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*, Aranzadi, Navarra, 2021.

GARCIA ATANCE, J. M., "El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras", *Documentación Laboral*, nº 122, 2021.
GORRELLI HERNÁNDEZ, J., *El tiempo flexible. La jornada irregular*, Tecnos, Madrid, 2018.

GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I., "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos" en CASAS BAAMONDE, M. E., PALOMEQUE LÓPEZ, M. y VALDES DAL-RE, F. (coords.), *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley, Madrid, 1997.

GARCÍA PIÑEIRO, N., "La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo" en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (coord.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021.

GIL PLANA, J., "La excedencia para el cuidado de hijos o familiares", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 2017.

GÓMEZ GORDILLO, R., MUÑOZ RUIZ, A. B. y SANGUINETI RAYMOND, W. (coords.), "Trabajo a distancia y teletrabajo en la negociación colectiva" en AA.VV., *Observatorio de la negociación colectiva, Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales,* Cinca, Madrid, 2022.

GOTTARDI, D., "Las tres dimensiones de la conciliación y de la redistribución de los roles desde la perspectiva europea" en CARDONA RUBERT, M. B., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacía un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, Albacete, 2009.

GRAU PINEDA, C., "Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad", *Femeris*, vol. 5, nº 2, 2020.

JOVER RAMÍREZ, C., "Riesgo durante el embarazo y legitimación activa del sindicato. STSJ Navarra 15 de noviembre 2010 (AS 2011, 1076)", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 41, 2011.

LAHERA FORTEZA, J., "Excedencias por cuidado de hijos" en LAHERA FORTEJA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J. C., *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo, Albacete, 2009.

LANTARÓN BARQUÍN, D., *La tutela internacional del trabajador: categoría y estrategias. El "trabajo decente" como telón de fondo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2019.

LLAMOSAS TRAPAGA, A., *Relaciones Laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015.

LÓPEZ AHUMADA, E., "Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del COVID-19", *Documentos de Trabajo IELAT*, nº 134, 2020.

LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., "La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacía una efectiva corresponsabilidad?", *Lan Harremanak*, nº 45, 2021.

LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M. P., "Igualdad en la clasificación y promoción profesionales: avances y retrocesos" en FIGUERUELO BURRIEZA, A. (dir.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013.

LOUSADA AROCHENA, F. y RON LATAS, R. P., "La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018.

MARTÍN JIMÉNEZ, R., "La reordenación de los permisos retribuidos" en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A., *La reordenación del tiempo de trabajo*, vol. I, BOE, Madrid, 2022.

MARTIN FLOREZ, L., "Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo" en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 71, 1995.

MARTÍNEZ BARBERO, G. y GONZÁLEZ RIVAS, J. P., "Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA", *Femeris*, vol. 7, nº 2.

MELLA MÉNDEZ, L., "Comentario general al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo", *Relaciones Laborales*, nº 1, 2003.

MOLERO MARAÑON, M. L., "Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente", *Revista de Derecho Social*, nº 89.

MOLERO MARAÑON, M. L., "Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº extraordinario, 2019.

MONEREO PÉREZ, J. L., "La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas", *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 23, 2020.

MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo*, Comares, Granada, 2009.

MONTOYA MEDINA, D., "Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (comentario a las SSTCO 24/2011 y 26/2011, de 14 de marzo)", *Revista Doctrinal Aranzadi*, nº 24, 2011.

MORGADO PANADERO, P., "La triple tutela del embarazo y de la lactancia en la normativa laboral y de seguridad social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 144, 2009.

NIETO ROJAS, P., "Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa MECUIDA" en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Madrid, 2021.

NIETO ROJAS, P., "Necesidades sobrevenidas de conciliación. ¿Es necesario un permiso retribuido para el cuidado? A propósito del Plan MECUIDA", *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 16, 2022.

NIETO ROJAS, P., "Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19 (Plan MECUIDA)" en ARAGÓN GÓMEZ, C., *Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social*, Madrid, Lefebvre, 2020.

NIETO SÁINZ, J., "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT", *Documentación Laboral*, nº 117, 2019.

NORES TORRES, L. E., "Descanso semanal, fiestas y permisos" en CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Navarra, 2016.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Eficacia de los "permisos por acontecimientos familiares" desde la perspectiva de las personas trabajadoras: una propuesta de mejora normativa", *Temas Laborales*, nº 153, 2016.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 28ª edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2007.

PÉREZ CAMPOS, A. I., "Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: evolución legislativa", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133.

PÉREZ DEL RÍO, T., "Tiempo de trabajo: una óptica de género" en APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J. (coord.), *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007.

POLO SÁNCHEZ, M. C., "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", *Ars Iuris Salmanticensisis*, vol. 7, nº 2, 2019.

POYATOS i MATAS, G., "COVID y perspectiva de género, infancia, adolescencia. Conciliación de la vida laboral y familiar. Teletrabajo. Violencia de género" en PRECIADO DOMENECH, C. H., POYATOS i MATAS, G. y SEGALÉS FIDALGO, J., *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, Albacete, 2020.

PRECIADO DOMENECH, C. H., "Protección por desempleo, cese de actividad e ingreso vital mínimo" en PRECIADO DOMENECH, C. H., POYATOS i MATAS, G. y SEGALÉS FIDALGO, J., *Derecho laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, Albacete, 2020.

PRECIADO PÉREZ, I., "El teletrabajo: luces y sombras de una herramienta de flexibilidad laboral aún por explorar", *Diario La Ley*, nº 9159, 2018.

PRIETO PADÍN, P., *Las excedencias familiares y el trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2021.

PRIETO PADÍN, P., *Nuevas manifestaciones del deber de buena fe en la relación laboral: excedencia por cuidado de hijos y/o familiares y competencia desleal*, Tesis Doctoral, Universidad de León, 2018.

QUESADA SEGURA, R., "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", *RMTAS*, Nº 3, 2007.

QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., "El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura", OIT, *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Madrid, 2017.

RAMOS QUINTANA, M. I., "El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real" en OIT, Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Madrid, 2017.

RAMOS QUINTANA, M. I., "El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia para la igualdad" en RAMOS QUINTANA, M. I. (dir.), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo, Albacete, 2020.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por COVID-19", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 4, 2020.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020.

RODRÍGUEZ MARTÍN, V., "Varones y mujeres desde una perspectiva de género emocionalmente inteligente" en MORA CABELLO DE ALBA, L. (dir.), *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013.

RODRÍGUEZ PASTOR, G. E., *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. Texto adaptado a las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*, Tirant, Valencia 2020.

RODRÍGUEZ PASTOR, G., *Tiempo de trabajo, descansos y permisos retribuidos. Actualizado a la última jurisprudencia del TJUE y del TS y a la doctrina judicial de los TSJ*, Wolter Kluwer, Madrid, 2022.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., "La regulación mediante códigos del uso y control de los medios informáticos y de comunicaciones puestos a disposición del trabajador y de las secciones sindicales" en GOÑI SEIN, J. L., *Ética empresarial y códigos de conducta*, La Ley, Madrid, 2011, LA LEY.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Feminización de tareas y masculinización de valoraciones", *Relaciones Laborales*, nº 1, 2001.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente" en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Bosch, Madrid, 2021.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente", *Lex Social: Revista jurídica de los derechos sociales*, nº 11, 2020.

ROJO TORRECILLA, E., "Notas a propósito de RDL 20/2020 de 29 de mayo por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital" en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html

ROJO TORECILLA, E., "Un primer análisis de las medidas laborales contenidas en el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19", http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/un-primer-analisis-de-las-medidas.html

ROMERAL HERNÁNDEZ, J., "El riesgo durante la lactancia natural: prevención y protección social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217, 2019.

ROMERO RODENAS, M. J., "Las políticas de la vida laboral, personal y familiar en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha" en ROMERO RODENAS, M. J. (ed.), *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha,* Bomarzo, Albacete, 2009.

ROMERO RODENAS, M. J., "La legislación de la crisis: el RDL 13/2020 (no sólo) sobre empleo agrario" en https://baylos.blogspot.com/2020/04/la-legislacion-de-la-crisis-el-rdl_12.html

SÁEZ LARA, C., "Igualdad de retribución por razón de género y prohibición de discriminación por embarazo y maternidad", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2018.

SALA FRANCO, T. y VELASCO PAÑOS, M., *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*, 2ª edición, Tirant, Valencia, 2020.

SAN MARTIN MAZZUCONI, C. (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas, 2014.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., *La excedencia por cuidados familiares. El régimen jurídico de los cuidadores no profesionales*, Tirant, Valencia, 2008.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "El peligro potencial como presupuesto del riesgo durante el embarazo. Sentencia comentada: STSJ de Madrid de 8 de julio de 2002", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 7921, 2002.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 99, 2000.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "Los permisos por razones familiares en el art. 37.3 ET", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 1998.

SANZ SÁEZ, C., "La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples", *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2015.

SANZ SÁEZ, C., "¿Qué medidas para las trabajadoras domésticas frente a la crisis del COVID-19?" en https://baylos.blogspot.com/2020/03/que-medidas-para-las-trabajadoras.html.

SALDAÑA VALDERAS, E., "Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público", *Temas Laborales*, nº 119, 2013.

SELMA PENALVA, A., "Mujeres y COVID", *Femeris*, vol. 7, nº 2.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", *Temas Laborales*, nº 158.

TEDH, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo, 2011.

THIBAULT ARANDA, J., "Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia", *Trabajo y Derecho*, vol. 12, 2020.

THIBAULT ARANDA, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y social, Madrid, 2001.

TRILLO PÁRRAGA, F., *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2020.

TRILLO PÁRRAGA, F., *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2021.

VELASCO PORTERO, M. T. y NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Igualdad y conciliación de vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos en las Administraciones Andaluzas", *Temas Laborales,* nº 97, 2008.

VIQUEIRA PÉREZ, C., "Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2021.