



Universidad
Rey Juan Carlos

Facultad de
Ciencias Jurídicas y Políticas

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2023/2024
CONVOCATORIA

TÍTULO:
DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y
PROFESIONAL
“Medidas empresariales responsables”

AUTOR: Mori Camus Jackeline

DNI: 51180417N

En Madrid, a 11 de Junio de 2024

Agradecimientos:

Me gustaría mostrar mi agradecimiento en primer lugar a mi familia, y en especial a mi madre, por su ánimo, paciencia y su apoyo desinteresado. Que sin ellos no hubiese conseguido llegar hasta el final de la carrera. A mi hija, la luz de mis ojos, la que me daba fuerzas para aguantar las noches en vela y continuar cada día.

Y en segundo lugar a los profesores, por sus enseñanzas a lo largo de la carrera, y en especial a mi tutora por su gran ayuda y seguimiento constante para que esto se haga realidad.

Resumen:

Nuestra sociedad evoluciona cada día, con el pasar de los años. Y es por eso que en las últimas décadas ha provocado que la conciliación sea una necesidad vital para los trabajadores y para nuestra sociedad española.

La importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores no ha sido siempre interés de las empresas y la sociedad. Por ese motivo en este trabajo aportaremos una visión genérica de la conciliación laboral y familiar. Además de realizar un análisis de los distintos tipos de medidas y beneficios que estas aportan a las empresas. Puesto que es una problemática a resolver en conjunto.

Palabras Clave:

Conciliación laboral y familiar, corresponsabilidad, beneficios empresariales, flexibilidad, roles, medidas conciliadoras, políticas, género, empresa, familia.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	MARCO TEÓRICO	2
2.1	LA SOCIEDAD Y LA PRIMERA LEY DE CONCILIACIÓN	3
2.1.1	<i>Antecedentes.</i>	3
2.1.2	<i>Implantación en la sociedad.</i>	4
2.1.3	<i>Situación actual</i>	6
2.2	LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	7
2.2.1	<i>Concepto</i>	7
2.2.2	<i>Objetivo de la conciliación</i>	8
2.3	IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN: PORQUE Y PARA QUE CONCILIAR.	8
2.4	SUJETOS INTERVINIENTES EN LA CONCILIACIÓN	9
2.4.1	<i>Administración pública</i>	10
2.4.2	<i>Empresas</i>	10
2.4.3	<i>Sindicatos</i>	11
2.4.4	<i>Población trabajadora</i>	11
3	MARCO JURÍDICO	12
3.1	LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA	12
3.2	LEGISLACIÓN ESPAÑOLA	15
4	PERSPECTIVA EMPRESA-TRABAJADOR	19
5	CONTENIDO DEL DERECHO DE LA CONCILIACIÓN	19
5.1	PERMISOS O AUSENCIAS EN EL TRABAJO	19
5.1.1	<i>Permiso por nacimiento, adopción de hijos, o por fallecimiento.</i>	19
5.1.2	<i>Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</i>	21
5.1.3	<i>Permiso por lactancia de un menor de nueve meses</i>	22
5.1.4	<i>Permiso por nacimiento de hijo prematuro o que necesite hospitalización después del parto.</i>	23
5.2	REDUCCIÓN DE JORNADA	23
5.3	FLEXIBILIDAD HORARIA	25
5.4	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
5.4.1	<i>Suspensión del contrato nacimiento.</i>	26
5.4.2	<i>Suspensión del contrato por adopción o acogimiento</i>	28
5.4.3	<i>Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia</i>	28
6	EXCEDENCIAS	30
6.1	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	31
6.2	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	31
7	CONCLUSIONES	33
8	BIBLIOGRAFÍA	34

1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se refiere al tema de la conciliación Laboral y familiar en España. Una figura que ha adquirido mucha importancia en estos últimos años, sobre todo con el aumento de la precariedad laboral.

El reparto de roles en la sociedad establecidos según el sexo continua inmerso, y se presupone que el trabajo doméstico, y las responsabilidades familiares corresponden a la mujer, mientras que el rol productivo (remuneración) corresponde al hombre. Se cree que los hombres deben dedicarse al trabajo remunerado de manera exclusiva y las mujeres deben compatibilizar ambos aspectos de la vida.

Una de las razones por la que decidí trabajar en este tema, es debido a la problemática que vemos a diario en nuestra sociedad, que como ya sabemos por hechos históricos la integración de la mujer en el mercado laboral ha implicado un cambio cualitativo importante en nuestro país, de la excepción, de la rareza de que una mujer se incorporara al mercado laboral, a la perfecta integración de nuestra vida laboral, económica, social y cultural, realmente poder trabajar y poder realizarnos profesionalmente es un gran privilegio que muchas mujeres no pudieron disfrutar tiempo atrás por vivir en una sociedad machista, en el que no se reconocía que las mujeres tenían las mismas capacidades y por supuesto los mismos derechos que los hombres.

Sin embargo debemos seguir luchando para que este privilegio no se convierta en una trampa por decirlo de alguna manera, por que trabajar muchas horas fuera y llegar a casa y seguir haciendo mil tareas por cumplir con la vida familiar, ya no es un privilegio, sino más bien una gran faena enmascarada por el poco tiempo que tenemos. Las mujeres tenemos el súper poder de llegar a todo, y eso en cierto modo es verdad, ya que si nos ponemos, podemos llegar a todo lo que nos pongan por delante, pero el problema es que esto muchas veces tiene un precio, y si se prolonga en el tiempo nos puede pasar factura en forma de estrés, agotamiento mental y físico. Por ello para poder trabajar y tener una vida personal y familiar digna necesitamos políticas de conciliación real y efectiva.

La mujer siempre ha sido la más perjudicada en el terreno de conciliación, gran parte de las mujeres madres trabajadoras tienen problemas para conciliar su vida laboral.

La penalización de las mujeres en el mercado laboral es una realidad, al seguir pensando que son las mujeres quienes deben ocuparse del cuidado de las personas dependientes de la familia, de esta manera impide que desarrollen una carrera profesional en las mismas condiciones que los hombres. Se tiene la clara percepción que siempre o casi siempre serán ellas quienes se van ausentar del trabajo si sus hijas o hijos enferman.

Por lo tanto, conciliar la vida laboral y familiar es percibida como un problema generalmente de las mujeres, cuando en realidad no es así; sino que se trata de un conflicto social y cuya solución a esta problemática depende de la sociedad en conjunto.

2 MARCO TEÓRICO

Según la Real Academia Española (RAE), conciliar es “Poner de acuerdo a dos o más personas entre sí”¹. Y adaptándolo al hecho que nos atañe en este trabajo, la definición que se tiene sobre Conciliación laboral y familiar es: “La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes”.

Vamos a partir de una realidad que es incuestionable, el hecho de formar una familia. Esta decisión supone la aparición de ciertas “cargas y responsabilidades” familiares para el hombre y la mujer. Pero sin embargo tradicionalmente es la mujer quien asume en mayor medida estas obligaciones y responsabilidades del hogar, lo que la hace situar en una posición de desventaja con respecto a las condiciones de igualdad en el área laboral.

Tradicionalmente se ha atribuido al hombre la esfera pública, esto quiere decir el trabajo fuera de casa. Muy por el contrario con la mujer, a la cual se le ha atribuido la esfera privada, el trabajo dentro de casa, la realización de trabajo doméstico, el cuidado de los hijos, como de otros familiares dependientes que tengan a su cargo.

Esta organización social que se basa en la división sexual del trabajo y estereotipos sociales, supone una discriminación por razón de género de las mujeres, que se ven limitadas y se restringen profesionalmente, tanto en sus perspectivas como en sus posibilidades dentro del mercado laboral (Días Valero, 2008).

Las mujeres pese a todas las dificultades en materia laboral, han conseguido acortar la distancia con respecto a las condiciones con los hombres, tanto dentro y fuera del hogar. Según Chinchilla Albiol (2011) en 2008 las mujeres ya ocupaban más de la mitad de la fuerza laboral mundial².

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2023) Diccionario panhispánico del español jurídico, (disponible en <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>)

²Chinchilla Albiol, M^a Nuria y León Llorente, Consuelo, “Diez años de conciliación en España” (Madrid: 2011 Grupo) 75-78.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral afecta de distinto modo al ámbito familiar. Por un lado tenemos a ambos conyugues en el mercado de trabajo y que se encuentran con dificultades para conciliar trabajo y familia a la vez. En otros casos son las mujeres trabajadoras las que siguen asumiendo individualmente la carga laboral y familiar, esto supone una necesidad de tener que dividir su tiempo entre profesional y personal, pudiendo dedicarle menos tiempo a esta última. La extensión de los horarios laborales agrava esta problemática a la que muchas familiar se ven expuestas. Por ese motivo la sociedad actual se encuentra con esta necesidad de solucionar estos problemas, tanto en el caso de mujeres como de hombres, para formar familias sólidas. Así mismo destacamos la importancia que tiene la conciliación personal, que es un elemento esencial para el equilibrio y bienestar de las personas.

2.1 La sociedad y la primera ley de conciliación

2.1.1 Antecedentes.

Dado al continuo cambio de nuestra sociedad a lo largo de estos años, dando paso a la democracia, la incorporación de la mujer en el ámbito de la vida laboral y el derecho a la igualdad de trato y condiciones frente a los hombres, situando a hombres y mujeres al mismo nivel, fue necesario que el ordenamiento jurídico crease normas para conseguir la plena participación y pueda permitir a ciudadanos y ciudadanas poder compatibilizar sus obligaciones y responsabilidades tanto familiares como laborales.

La evolución de la sociedad en las últimas décadas ha provocado que esto sea una necesidad vital para cada uno de los trabajadores de la sociedad española. Conciliar es crucial, para las pensiones, para la económica, para el cuidado de las personas dependientes, en conclusión para el bienestar social en general.

Ana Rosa Argüelles Blanco, “la plena realización de la democracia requiere la participación de los ciudadanos, hombres y mujeres por igual, en la adopción de decisiones políticas, en la economía y en la vida social, cultural y civil”³ es así, como esta escritora analiza la conciliación en su libro *Igualdad de Oportunidades y Responsabilidades familiares*.

Desde el primer momento en que una mujer tuvo acceso al mundo laboral se vio sometida a muchas desigualdades: como recibir salarios inferiores al de los hombres, realizar trabajos que eran considerados poco cualificados, y sobre todo vivir con la creencia que era una fuerza de trabajo secundaria, que tenía más probabilidad de caer en desempleo. En la mayoría de ocasiones se veían obligadas a abandonar su puesto de trabajo, ya que a todo lo anterior se le sumaba la atención de personas dependientes que corría por su cuenta.

³Argüelles Blanco, Ana Rosa. “*La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar*”. Consejo económico y social de España, 2004, pág. 21

Dejando a un lado esa idea que las mujeres únicamente se dedicaban al ámbito familiar, surgió el conflicto Trabajo-Familia, y con esto la necesidad de crear normas y documentos que pudiesen conceder a las personas trabajadoras un tiempo para dedicar a las personas dependientes que pudieran tender a su cargo y cuidado. Es así como surgió el concepto que ahora conocemos como conciliación de la vida laboral y familiar, que se define básicamente en la necesidad que tienen los trabajadores en general, de poder compatibilizar su vida laboral y su vida familiar, de esta manera podrá desarrollarse de forma plena en ambos sentidos, sin tener que dejar de un lado uno de ellos para poder realizar el otro y verse en conflicto continuo. Permitiendo así un desarrollo completo en todos los aspectos de su vida, progresando profesionalmente y pudiendo a la vez disfrutar de su familia.

Pero esto no sería efectivo sin la legislación correspondiente, para ellos son los poderes públicos los que están en la obligación constitucional de que estas medidas sean reales y efectivas, protegiendo los intereses económicos como los familiares, y protegiéndolo frente al empleador y evitando de esta manera que la vida familiar pueda suponer un problema frente a su desarrollo profesional

2.1.2 Implantación en la sociedad.

Los primeros pasos hacia la conciliación producida en nuestra sociedad, y las reivindicaciones que se llevaron a cabo, hicieron que esta problemática deje de ser un problema privado, y comenzase a ser un problema público. Así es como el Parlamento y Gobierno vieron necesario introducir nuevos derechos y garantías que aseguren una equiparación entre los deberes laborales y los familiares.

Las diferencias biológicas es un hecho, los roles estaban determinados. Pero para un cambio efectivo, además de garantizar la igualdad y la no discriminación por razones de sexo, fue necesario crear unas medidas que faciliten esa conciliación en la vida.

Las primeras leyes sobre esta problemática “conciliación” se centraron en la carencia a la que estaba expuesta una mujer cuando se quedaba embarazada, puesto que deja de prestar sus servicios como habitualmente lo venía haciendo. Lo que se pretendía era ampliar permisos para que puedan seguir cuidando de la familia y el hogar, en lugar de hacer que estas leyes apoyasen de alguna manera para que sea también el hombre el que contribuya en el hogar.

Comenzaron a verse estos cambios en la II República, pero no tuvo persistencia en el tiempo por la llegada del régimen franquista, puesto que se volvió a la mujer a una posición de desigualdad y debilidad. En ese entonces la mujer fue forzada a dedicarse al hogar, matrimonio y su familia de manera exclusiva.

Hasta que llegó la democracia a la sociedad española, donde se incluían cambios notables en la situación de la mujer. En 1975 se declaró el año “Internacional de la Mujer”⁴, en este año se celebraron Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, donde se hizo alusión a las constantes discriminaciones sufridas hasta el momento, fue entonces donde se reivindicaron las supresiones de distinción por razones de sexo.

Fue entonces donde los partidos políticos ofrecieron diferentes programas dirigidos especialmente a las mujeres, y así, tras la transición se instauró la Constitución, que hoy en día está vigente, en la cual se define a la igualdad como un valor superior, y además protege el derecho al trabajo de manera igualitaria.

Gracias a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se consiguió dar un avance importante para una igualdad real y efectiva. En esta Ley es donde se incorpora acciones para conseguir que las mujeres tengan un equilibrio real con respecto a los hombres y de esta manera fomentar que ambos compartan responsabilidades y tareas familiares.



Comité Asesor del Año Internacional de la Mujer reunido

⁴La Asamblea tomó la decisión de proclamar el Año Internacional teniendo en cuenta la eficacia del trabajo desarrollado durante 25 años por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, así como la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1967. https://es.wikipedia.org/wiki/A%C3%B1o_Internacional_de_la_Mujer

2.1.3 Situación actual

La democracia y el impulso de la mujer hacia el entorno laboral, fueron dos situaciones que hicieron que la conciliación se convierta en algo necesario en nuestras vidas, y obviamente tenía que ser regulado. Pero no solo eso, sino también el cambio de idea tradicional de familia.

Hemos tenido la idea de familia tradicional al matrimonio católico entre dos personas heterosexuales con hijos y roles definidos. Pero dado a los avances de la sociedad; se ha producido un cambio en este aspecto, para crear nuevas formas de convivencia y haciendo desaparecer esa idea que teníamos antes, de familia conservadora y sobre todo de obediencia hacia el varón. Dando así paso a las relaciones igualitarias. También se dio más notoriedad a las familias monoparentales y al matrimonio de personas del mismo sexo, esto hizo que las relaciones se convirtieran en algo más tolerante y libre.

Gracias a las diversas normas y sus modificaciones adaptadas a la situación actual, la conciliación ha ido cobrando una gran importancia, siendo así, uno de los principales temas de nuestra sociedad. Por tanto, afirmamos que la sociedad actual y los hogares han cambiado.

Aun así es importante asegurar que los trabajadores y trabajadoras tengan el tiempo y recursos necesarios para conciliar, con medidas complementarias o mejoras en sus condiciones. Cabe resaltar que la negociación y el convenio colectivo cumplen un papel muy importante para la adaptación de estas medidas.

Pero estas medidas no tendrían efectos al 100% si no se complementan con unas medidas sociales que implican a las familias en su conjunto, a niños y niñas en las tareas del hogar, dialogar sobre la información que reciben de agentes externos (televisión, amigos, juegos unisex...etc.) el simple hecho de dar ejemplo de forma natural, supondrá una situación de equidad. Y esto a día de hoy todavía no es del todo real. Es indudable y es necesario aceptar que no somos iguales, aunque si tenemos los mismos derechos y obligaciones, pero eso no supone tener que llevar unos roles impuesto por la sociedad. Debemos entender que la conciliación no puede estar asociada solo con la mujer, sino, que es un problema del matrimonio o la convivencia, o directamente de toda la familia.

Como hemos podido ver a lo largo de todo este tiempo la conciliación ha pasado y seguirá pasando por cambios continuos, porque aún queda mucho camino por recorrer. Pero vamos viendo que poco a poco la posibilidad que tienen las personas, tanto hombre como mujer de hacer que estos intereses sean compatibles con sus obligaciones y necesidades.

2.2 La conciliación laboral y familiar

2.2.1 Concepto

Dentro del amplio abanico de conceptos que podemos encontrar en diferentes medios, vamos a referirnos al concepto conciliación según la Real Academia Española (RAE), conciliar es “Poner de acuerdo a dos o más personas entre si y hacer compatibles cosas opuestas entre sí”⁵.

Además del que hemos visto, también podemos definir la conciliación personal, familiar y laboral como: “la participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en la vida familiar como en el mercado laboral”, y esto se consigue a través de la reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales. De esta manera se introduce la igualdad de oportunidades en la actividad laboral existente, variar los roles y estereotipos tradicionales. La Fundación Mujeres tiene un claro concepto sobre esta problemática, que es “Una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contribuyendo a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas”⁶.

La conciliación personal, familiar y laboral es un derecho que tenemos todas las personas, y así lo respalda la ley. Debe abarcar a todos sin importar el sexo. Así mismo podemos decir que es una base fundamental para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. De esta manera cualquier persona puede mantener un equilibrio entre los principales ámbitos de nuestra vida cotidiana, como son el personal, el familiar y el laboral.

Tanto la empresa como las administraciones públicas deben velar por que estas tres actuaciones vayan de la mano y sean accesibles para todos los trabajadores. Deberán hacerlo de una forma responsable y de tal manera que ambos sean favorecidos. Puesto que de lo contrario si esto no es posible, se verá obligada u obligado a renunciar; ya sea a su familia o al trabajo que le reprime pasar tiempo con ella.

En definitiva debe existir la posibilidad de compatibilizar un trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y las diferentes tareas domésticas del hogar, cuando estas se intensifican, ya sea por tener hijos menores que necesiten especial atención y educación o por estar en una situación de fragilidad y dependencia.

⁵RAE, “Conciliar”

<https://www.rae.es/dpd/conciliar#:~:text=1.,cosas%20opuestas%20entre%20s%C3%AD%5D%20.>

⁶ FUNDACIÓN MUJERES, *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010, p.4.

2.2.2 Objetivo de la conciliación

El principal objetivo que tiene la conciliación laboral y familiar es, sin lugar a duda, el hecho de proporcionar tiempo a las personas trabajadoras, para que puedan ocuparse tanto de sus familias, como de disfrutar tiempo para el ocio o su desarrollo personal.

Por otro lado también existe otro objetivo, y nos referimos a los beneficios económicos a las familias, manteniendo mejores condiciones de trabajo, pero al mismo tiempo manteniendo su sueldo. De esta manera se evitaría las prácticas habituales como la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de salario, para poder favorecer la conciliación familiar y laboral.

Pero me basare en la importancia que tienen las medidas de conciliación, ya que el dinero no puede remplazar necesidades como el cariño y afecto de unos padres presentes.

2.3 Importancia de la conciliación: Porque y para que conciliar.

Si bien es cierto organizarse con los hijos no resulta una tarea fácil para cualquier pareja que está sujeta a sus horarios laborales. Además de esto, también es difícil llegar a un equilibrio entre la familia y sus responsabilidades que ella necesita, y en el área laboral.

Pero tenemos que tener en cuenta que la conciliación es sumamente importante y necesaria, sobre todo y en especial para la mujer, ya que en los últimos años ha sido discriminada laboralmente, y ahora después de su incorporación al trabajo, es imprescindible que pueda compaginar el trabajo y familia. Pero esto, como hemos mencionado anteriormente se aplica tanto a mujeres como hombres.

Ha quedado demostrado por expertos que la conciliación es necesaria, porque repercute en varios factores, como es la fidelidad hacia la empresa, el rendimiento en sus labores, el absentismo laboral, permite tener calidad de vida. Además, permite que los padres estén más presentes en el cuidado y atención de sus hijos o familiares que lo necesites, sin tener el temor que pueda repercutir en su estabilidad laboral.

La familia y el trabajo sin duda son dimensiones esenciales e irrenunciables que complementan al ser humano. Por eso es necesario buscar soluciones tanto en el ámbito político, empresarial y personal, y hacer que las personas trabajadoras tengan una conciliación real y efectiva. Ya que gracias a esto, se resuelven conflictos y se hace posible lograr una armonización positiva tanto empresarial, en el bienestar del trabajador o trabajadora, y en general en toda la sociedad.

La importancia de la conciliación conlleva una serie de **beneficios para la sociedad:**

- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Sociedad equitativa, solidaria y comprometida.

- Motivación a la paternidad y maternidad: existe una tasa de natalidad muy baja en España⁷.
- Reducción de separaciones y divorcios.

De la misma manera integrarla en la organización empresarial conlleva muchos **beneficios para la empresa**

- Mejora de las relaciones laborales y el clima laboral, disminuyendo el estrés.
- Una mayor motivación y satisfacción laboral de los trabajadores.
- Disminuye el absentismo laboral.
- Mayor compromiso del personal con la empresa.
- Mayor productividad y eficiencia.

Y como no puede ser de otra manera, las medidas de conciliación también traen **beneficios a los trabajadores**, que a su vez repercutirá de manera positiva en la empresa⁸.

- Crecimiento personal y autorrealización, posibilidad de promoción laboral en la misma empresa.
- Mejor rendimiento laboral y motivación en el trabajo, lo que aumenta la productividad y la retención de empleados.
- Mayor tiempo para dedicarse a su vida cotidiana, o al ocio.
- Mayor estabilidad emocional, reduce el estrés y las enfermedades laborales.
- Mejora la calidad de vida de las personas.
- Facilitad de participar en actividades familiares, sociales promoviendo el bienestar integral.

2.4 Sujetos intervinientes en la conciliación

Sin duda alguna sabemos que la conciliación se consigue gracias a la aplicación de medidas y a la actuación de los sujetos implicados en la materia. Es así como para poder resolver esta falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es muy importante conocer a los diferentes actores sociales y saber el rol que desempeñan en cada momento.

Es necesario encontrar soluciones tanto en la familia, empresas, sindicatos y en las políticas públicas para establecer un equilibrio efectivo, de tal manera que exista igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación con las condiciones laborales y de la vida cotidiana.

⁷Estadística según datosmacro.com, “Evolución de la tasa de natalidad en España” en 2022 nuestro país se encuentra en 6,88%. Ha bajado con respecto a 2021, en el que fue 7,1%.

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana> (consultado 17-2-2024)

⁸Instituto de la mujer-Ministerio de igualdad. “*Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional*” Madrid. Pág. 16 <http://femp.femp.es/files/566-1012-archivo/Guia%20BP%20conciliac%20cast%20electronic.pdf>



Fuente: Elaboración propia

2.4.1 Administración pública

Son las responsables en dar soluciones o facilitar el equilibrio entre la vida laboral, familiar, y personal de todos los trabajadores y trabajadoras. Es uno de los sujetos que promueve el bien común para lograr un cambio positivo en las comunidades. Su actuación se establece en los ámbitos europeo, estatal, autonómico y local. La Administración pública tiene un papel prioritario en el impulso de iniciativas que fomenten comportamientos responsables en la sociedad, abarcando estos a la empresa y personas⁹.

2.4.2 Empresas

Las empresas también tienen un papel clave para facilitar la conciliación laboral de sus trabajadores. Estos se encargan de establecer los aspectos que regulan la relación de trabajo.

Si bien es cierto, llevar a cabo esta regulación resulta un poco complejo ya que cada trabajador tiene diferentes niveles de necesidad y cada empresa es distinta. El empresario no responde igual ante la misma situación o conflicto, ni tampoco puede adoptar la misma política de recursos humanos respecto a las necesidades de los trabajadores.

Es entonces cuando debe introducir medidas de conciliación según las responsabilidades familiares y necesidades de conciliación de todos sus empleados.

⁹Artículo 9.2 CE. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Debemos tener presente que hoy en día muchas personas valoran positivamente lo que la empresa le pueda ofrecer en materia de conciliación, ya que entre otras cosas le supone una mayor calidad de vida.

2.4.3 Sindicatos

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores para la defensa de los mismos. Creadas para proteger los derechos y promover los intereses de sus miembros en materia laboral, con respecto a salarios, prestaciones y condiciones laborales.

Desde los sindicatos se reconoce que tanto la negociación colectiva, como el diálogo social son muy útiles para modificar las desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo y sociales, tanto de hombres como de mujeres¹⁰. Si bien es cierto que los convenios colectivos tienen la obligación de incorporar medidas que favorezcan la igualdad, como el deber de negociar un plan de igualdad si el convenio afecta a empresas con más de 250 trabajadores¹¹.

Una de las actuaciones de los sindicatos además de, informar y sensibilizar a los trabajadores/as y al empresario. Es promover prácticas de organización del trabajo en el propio sindicato y con ello contribuir a una mayor participación de mujeres en estas organizaciones sindicales.

También debemos destacar como prioridad de la negociación colectiva, incorporar estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

2.4.4 Población trabajadora

Un recurso muy importante es la actuación de las personas trabajadoras para promover la conciliación laboral y familiar, precisamente por eso, las soluciones a determinadas cuestiones no han de ser solo por parte de las Administraciones Públicas y las empresas, sino también de cada persona trabajadora, que deben tener en claro su proyecto familiar y profesional para adaptar los medios para la conciliación de ambos.

En el ámbito familiar, es necesario optar por la corresponsabilidad doméstica. Esto es, que ambos cónyuges se hagan responsables de realizar y organizar las tareas domésticas y cuidados de los familiares dependientes. Las mujer lleva años compaginando (que no es lo mismo que conciliar) en los diferentes ámbitos tanto en lo familiar, como en lo personal y laboral.

¹⁰Artículo 85.1 del ET. "...Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹¹Artículo 85.2. "...la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores..."

3 MARCO JURÍDICO

3.1 Legislación de la Unión Europea

La legislación de la Unión Europea mantiene unos planteamientos jurídicos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, y en la no discriminación por razón de sexo. Dirigiendo así su interés al incremento de empleo femenino, ya que considera que hay una estrecha conexión con el mercado laboral y la tasa de fertilidad en los estados europeos.

En materia de conciliación el ordenamiento jurídico español ha incorporado varias Directivas comunitarias¹². Se destacan así las siguientes:

En 1992 Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia¹³. La finalidad de esta directiva es proteger y reconocer los derechos de las trabajadoras embarazadas, impidiendo que puedan ser discriminadas y despedidas por esta condición. Contempla una doble protección contra el despido. Ya que será ilegal si se produce entre el inicio del embarazo y antes de la finalización del permiso de maternidad. La carga probatoria deberá ser del empleador. Este tendrá que justificar que el despido es inherente al estado de la trabajadora (embarazo o parto).

Se contempla también que la mujer que se encuentre en estado de embarazo, nacimiento o lactancia, tiene que ponerlo en conocimiento del centro de trabajo y del empresario, para que de esta manera se tomen las medidas necesarias para salvaguardar su bienestar. Se establece un descanso de 14 semanas ininterrumpidas, que se puede disfrutar antes y/o después del parto, la cual debe ser remunerada con una prestación adecuada, y de esta manera compensar la pérdida de ingresos. Además, se establece que el empleador facilite los permisos a la madre gestante para la realización de exámenes médicos prenatales durante las horas laborales, sin pérdida de salario.

La Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES¹⁴. En esta directiva se establece unas disposiciones mínimas con respecto al permiso parental, del que puede disfrutar tanto el hombre como la mujer, Ese derecho tiene como plazo mínimo de tres meses y como máximo ocho años, para poder hacer frente a las posibles

¹²Las Directivas son actos legislativos que contienen los objetivos a cumplir pero dejan un margen de discrecionalidad a cada Estado Miembro para que concrete la forma y los medios que les permitan alcanzar dichos objetivos. [https://es.wikipedia.org/wiki/Directiva_\(derecho_de_la_Uni%C3%B3n_Europea\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Directiva_(derecho_de_la_Uni%C3%B3n_Europea))

¹³Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. *Diario Oficial n° L 348 de 28/11/1992 p. 0001 - 0008* <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&qid=1712133252639>

¹⁴Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. *Diario Oficial n° L 145 de 19/06/1996 p. 0004 - 0009*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&qid=1712133827769>

necesidades del menor en ese periodo de tiempo. También tiene la garantía de mantener su puesto de trabajo o uno de igual equivalencia, además de la protección frente al despido. Así mismo permite la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor, cuando esta sea promovida por alguna urgencia relacionada con algún familiar.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo¹⁵. En esta directiva hay una clara distinción entre discriminación directa e indirecta y determina que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, constituye discriminación sexual directa. Para una igualdad de trato real y efectivo se requiere que las condiciones de acceso al empleo, como las condiciones de empleo y de trabajo no contengan ningún tipo de sesgo de género, ya que este puede ser motivo de discriminación.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹⁶. En esta directiva al tratarse de una refundición, recoge normativas de otras Directivas, para aclarar ciertas regulaciones. La finalidad es la consolidación de la igualdad de género en el área laboral. Hace referencia momentos en los que se puede ver afectado y discriminado el derecho de maternidad y paternidad. Y así mismo, hace mención que la parte demandada es quien ostenta la carga de la prueba, cuando se trate de un caso de discriminación por razón de sexo.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP Y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE¹⁷. Esta directiva deroga la Directiva 96/34/CE. Se fomenta la participación de los hombres a hacerse partícipes de las responsabilidades familiares. Establece medidas más efectivas para que esta participación sea más equitativa entre hombres y mujeres.

¹⁵Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo. *Diario Oficial n° L 269 de 05/10/2002 p. 0015 – 0020*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&qid=1712137438797>

¹⁶Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). *DOL 204 de 26.7.2006, p. 23/36* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1712138470522>

¹⁷Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP Y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. *DO L 68 de 18.3.2010, p. 13/20*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&qid=1712138876150>

Una de estas medidas es la ampliación del permiso parental, de una duración mínima de cuatro meses, un derecho individual e intransferible. Por otro lado también anima a los estados miembros a adoptar medidas necesarias para quienes tengan menores con discapacidad o alguna enfermedad de larga duración, a que su reincorporación a su centro de trabajo sea flexible tras el disfrute del permiso parental.

Directiva 2010/41/EU del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de Julio de 2021, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la directiva 86/613/CEE del Consejo¹⁸. Este precepto deroga la directiva antes mencionada, considera que no ha sido muy eficaz, pues debe considerarse también la discriminación por razones de sexo y el acoso en su ámbito de aplicación. El objetivo de esta directiva es mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores autónomos, así mismo garantiza el derecho de la concesión de subsidio por maternidad.

Directiva (UE) 2019/1158 Del Parlamento Europeo y del consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/28/UE del Consejo¹⁹. Esta directiva hace referencia a los permisos de paternidad, parentales y para cuidadores, establece que los estados miembros de la UE deben aplicar unos estándares mínimos al respecto. Establece el derecho a solicitar acuerdos de flexibilidad en el trabajo para aquellos progenitores o cuidadores, con el único fin de poder conciliar su vida profesional y familiar, y de esta manera desarrollar sus carreras y su vida familiar, sin necesidad de sacrificar ninguno de los dos.

Determina así, el derecho individual e intransferible de cuatro meses de permiso parental, que va ligada a una prestación económica fijada por los estados miembros. También se establece el permiso de cinco días laborales al año con derecho a ser remunerado para aquellos trabajadores que se ocupen de algún familiar o persona que viva en el mismo hogar en situación de dependencia. Y por último establece también la ampliación del derecho de solicitar una flexibilidad horaria, reducciones de jornada o teletrabajo.

¹⁸Directiva 2010/41/EU del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de Julio de 2021, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la directiva 86/613/CEE del Consejo. *OJ L 180, 15.7.2010, p. 1–6.* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041>

¹⁹Directiva (UE) 2019/1158 Del Parlamento Europeo y del consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/28/UE del Consejo. *DO L 188 de 12.7.2019, p. 79/93.* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&qid=1712214800632>

3.2 Legislación Española

La Conciliación Familiar y Laboral es un derecho de los ciudadanos, a la vez, uno de los retos al que se enfrenta la sociedad española. Por tanto aparecen reguladas en diferentes fuentes. Destacamos así uno de los primeros y más importantes pasos que se implantó en nuestra sociedad, **La ley 39/1999 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras**²⁰. Esta ley modificó algunas normas con el fin de mejorar derechos que ya existían.

Uno de los puntos de partida sobre materia de conciliación laboral y familiar es el Estatuto de los trabajadores aprobado el 10 de Marzo de 1980²¹, y sus posteriores reformas que desarrollaremos más adelante.

En este se reconoce los derechos de las personas a la igualdad de oportunidades, se cree que una sociedad para que sea justa debe basarse en que cualquier persona tenga las mismas posibilidades de poder acceder a un nivel mínimo de bienestar social.

Esta ley permite desarrollar unos derechos para aquellas personas trabajadoras, esto ayudó a las mujeres a la hora de facilitar la conciliación, ya que en esta ley pone en marcha las directivas comunitarias comentadas anteriormente; Directiva 92/85/CE, sobre la protección de la mujer trabajadora embarazada y la Directiva 96/34/CEE, sobre permisos parentales.

El principal objetivo es dar una mayor flexibilidad con respecto a los permisos por maternidad, equiparar la maternidad biológica con la adoptiva. También la reducción de jornada por motivos familiares.

Se introduce la protección frente al despido, así como la extinción del contrato que se considera nulo, cuando se demuestre causas ajenas a la discriminación. Cabe resaltar que fue gracias a esta ley que el riesgo durante el embarazo fue considerado como una causa de suspensión del contrato, y por lo tanto una prestación económica por ese mismo hecho.

Asimismo nos facilita la posibilidad de solicitar una excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años de edad o familiar por enfermedad o accidente que no puedan valerse por sí mismos.

El RD 1251/2001, de 16 de noviembre²², toma importancia para el desarrollo de esta ley, en esta, se establece los términos en los que los empresarios y trabajadores pueden pactar la suspensión de contrato de maternidad a tiempo parcial.

Ocho años después, se dio otro paso adelante en materia de conciliación, así pues, se impulsó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres**

²⁰«BOE» núm. 266, de 06/11/1999.

²¹Estatuto de los trabajadores, aprobado el 10 de marzo de 1980.

²²«BOE» núm. 276, de 17 de noviembre de 2001.

y **hombres (LOIMH)**²³. Esta ley presta especial atención a corregir la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Se reconoce el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las obligaciones familiares. Esta ley se refiere a personas trabajadoras, y por tanto incluye la figura de la mujer. Que cuando empieza a formar parte del mercado laboral se encuentra con una desventaja frente al hombre, por el papel que ha venido ocupando tradicionalmente en la sociedad. Tiene como principal objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Eliminando así la discriminación hacia la mujer, en cualquier aspecto de la vida laboral, económica, social, y cultural.

Establece el permiso y prestación de trece días para el padre y dos más en caso de parto múltiple. También se añadieron dos semanas más para el permiso maternal en los casos de discapacidad.

En 2019 se aprueba el **Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación**²⁴. En el presente decreto-ley se equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija, a 16 semanas cada uno de los padres. Este derecho no es transferible entre ambos progenitores.

De esta manera se quiere promover el hecho de que los hombres también disfruten de este derecho, cuidando y compartiendo su tiempo con el menor, y que no sea únicamente la madre la que realice esta tarea. Sino, por el contrario, tiene como finalidad mejorar la relación de los trabajadores con la conciliación de su vida familiar y laboral.

Recientemente en el **Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio** crea nuevos derechos para mejorar la conciliación laboral y familiar de ambos progenitores. Todas estas medidas que modifican el ET, incluidas en la **Ley de Familias** entraron en vigor el 30 de junio 2023. La ley de familias surge por adaptación a la Directiva UE 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los progenitores y los cuidadores. Queda así derogada la Directiva 2012/18/UE del consejo.

Ahora bien veamos como la Ley introduce nuevos permisos laborales en el ET, y en otros casos amplía los ya existentes. Es así como se modifica el **apartado 8 del artículo 34 del ET, relativo a la jornada laboral**. Se añade más garantías y se mejora su alcance, incluyendo la posibilidad de teletrabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se modifica el artículo 37.3. Letras a) y b), además se añade una nueva letra b bis) en este mismo apartado del artículo.

²³«BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

²⁴«BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

Se amplía 15 días naturales de permiso retribuido en el caso de formalizar como pareja de hecho, ya no solo en caso de matrimonio. Se produce una equiparación en este sentido.

Antes de la modificación se reconocía un permiso de 2 días, más otros 3, en el caso que se requiera desplazamiento por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del conyugue o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Con esta publicación este permiso retribuido se ve aumentado a 5 días laborales, aunque el convenio dijera naturales (Art. 6 Directiva 2019/1158). Este permiso no exige de desplazamiento para cubrir los 5 días, además añade también a las parejas de hecho y convivientes en su ámbito de aplicación.

En el apartado b bis) se incluye a las parejas de hecho en el permiso retribuido de 2 días en el caso de fallecimiento del conyugue o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si necesitará desplazamiento el permiso se ampliara a 2 días más.

Por otro lado, encontramos un nuevo permiso retribuido en el apartado 9 del artículo 37 del ET. El trabajador dispone de un máximo de 4 días al año, que por motivos de fuerza mayor, que sea imprevisible y urgente, deba ausentarse de su puesto de trabajo. Esto aplica en caso de enfermedad o accidente de familiares, o personas que convivan con el trabajador

Se introduce también un permiso completamente nuevo a través del artículo 48 bis ET, para el cuidado del menor de 8 años. Este permiso de duración de 8 semanas se disfrutara de forma continua o discontinua hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, es un derecho individual que está destinado a ambos progenitores. Cabe destacar que este permiso no es retribuido, con lo cual no se recibirá ninguna compensación económica. Aunque el actual gobierno está barajando la posibilidad de remunerar, al menos, 4 semanas, pero a día de hoy solo podemos hablar de pretensiones, ya que aún no hay nada oficial.

Por último, la norma introduce que el despido objetivo y el despido disciplinario serán declarados nulos cuando la persona trabajadora haya solicitado o esté disfrutando del permiso parental del artículo 48 bis ET. Aplicable también en el caso de solicitud de adaptaciones de jornada por razones de conciliación, así mismo como al permiso de cinco días retribuido. Por lo tanto, el simple hecho de solicitar alguna de estas medidas ya supone un blindaje para el trabajador en cuando a su despido. Como en el caso de un trabajador que fue declarado nulo el despido objetivo tras anunciar su próxima paternidad²⁵.

²⁵STS de Madrid de 8 de Mayo de 2024. - ECLI:ES:TS:2024:5667A

Otras leyes que podemos destacar en el ámbito laboral que toman importancia para la conciliación:

- El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Ley General de la Seguridad Social, protege y apoya la conciliación de forma económica, mediante prestaciones²⁶.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia²⁷.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida²⁸.

Otro aspecto a destacar es la **negociación colectiva**, que se recoge en nuestra Constitución Española, concretamente en el artículo 37.1. Se garantiza este derecho de los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Las cuestiones que se abordan son: salarios, condiciones de trabajo, cuestiones sobre jornada laboral, vacaciones, movilidad geográfica, igualdad de trato...etc.²⁹.

Y como nuestra legislación está en constante cambio para la mejora de las condiciones de los trabajadores, y pueda resultar efectiva la conciliación laboral y familiar, no encontramos con la más reciente modificación que el gobierno incluye en el ET. Es así como entra en vigor el pasado 23 de mayo, el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo³⁰. En la cual se contempla que los trabajadores podrán disfrutar del permiso de lactancia acumulado por días completos, sin la necesidad de que este recogido por su convenio colectivo, o sujeto a la aceptación de la empresa.

En definitiva, con el transcurrir de los años surgen nuevas necesidades, por esa misma razón hemos podido ver como la legislación se ha ido adaptando para la mejora de nuestra sociedad. Y de esta manera conseguir una igualdad real y efectiva a través de las nuevas normativas, y de esta manera hacer partícipes a ambos progenitores en la crianza y cuidado de los menores.

²⁶RDL 8/2015, de 30 de octubre. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

²⁷Ley 39/2006, de 14 de diciembre. «BOE» núm. 299, de 15/12/2006.

²⁸Ley 9/2009, de 6 de octubre. «BOE» núm. 242, de 07/10/2009.

²⁹Organización Internacional del Trabajo-Negociación colectiva y relaciones laborales. (S/f). <https://www.ilo.org/es/temas/negociacion-colectiva-y-relaciones-laborales>.

³⁰«BOE» núm. 124, de 22/05/2024.

4 PERSPECTIVA EMPRESA-TRABAJADOR

La conciliación es una medida en la que parece que la mayoría de la población está de acuerdo. Aun así hay partes de la sociedad que consideran este hecho como un pensamiento utópico. Aunque por otro lado ya existe una gran variedad de empresas que cuentan con estas medidas conciliatorias para sus trabajadores.

Sin lugar a duda, adquirir estas medidas conciliatorias en el área laboral, incluso en los casos que son más beneficiosas, favorece a ambas partes, tanto a los empresarios como a los trabajadores, puesto que genera una satisfacción y mayor productividad por parte de los empleados, que son la parte más importante de una empresa. Podemos decir que el éxito de una empresa se basa en la satisfacción de los trabajadores. Un trabajador satisfecho, es un trabajador que tendrá un rendimiento óptimo en su desempeño de tareas encomendadas. Aunque se han dado casos en que los empresarios todavía rechazan esta modalidad, sin embargo, a la larga es beneficioso para la empresa, puesto que supone una mayor productividad, un mejor clima laboral, reducción del absentismo laboral, entre otras muchas más cosas.

Estas medidas de conciliación no solo suponen una ventaja para el trabajador, sino también para el empresario, como ya hemos dicho, ya que el rendimiento de una empresa se basa en la satisfacción de sus trabajadores. Definitivamente la conciliación familiar y laboral supone trabajar mejor.

5 CONTENIDO DEL DERECHO DE LA CONCILIACIÓN

5.1 Permisos o ausencias en el trabajo

Ausencias al puesto de trabajo, por un tiempo breve a los que tiene derecho el trabajador, y esta deberá mantener su retribución. Se encuentran reguladas en el Art. 37 ET. Estos permisos deberán tener causa justificada y previo aviso al empresario, salvo que tal circunstancia lo impida. De esta manera se pretende facilitar la conciliación laboral con circunstancias extraordinarias que puedan surgir y dificulten el cumplimiento normal del trabajo.

5.1.1 Permiso por nacimiento, adopción de hijos, o por fallecimiento.

Gracias al nuevo permiso por nacimiento que se refleja en el RDL 6/2019, se intenta igualar el permiso por nacimiento para ambos progenitores, sin distinción por razones de sexo, se sustituye el nombre del permiso por maternidad por el de permiso del progenitor distinto de la madre biológica, así se da cabida a nuevas parejas, por ejemplo: dos mujeres, una sería la madre biológica, y la otra distinta, también tendría derecho de este permiso.

En la actualidad desde el 01 de enero 2021 se establece 16 semanas a cada uno de los progenitores, de las cuales las 6 primeras semanas son obligatorias e ininterrumpidas tras el parto, la fecha de resolución judicial o decisión administrativa, serán disfrutadas a jornada completa, para asegurar el bienestar de la madre. Transcurrido este periodo obligatorio y previo aviso de 15 días de antelación, el progenitor podrá disfrutar de la

suspensión de contrato según su voluntad, que puede ser en régimen de jornada completa o parcial, semanalmente o de forma continuada tras el periodo obligatorio, hasta los 12 meses del menor. En el caso de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar este derecho, siempre y cuando tenga razones justificables para ello.

En este precepto legislativo también se establece que en el caso de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión de contrato no se verá afecto, salvo que por voluntad del trabajador solicite su reincorporación a su centro de trabajo tras las 6 semanas de descanso obligatorio.

Veamos continuación un cuadro resumen, donde se ve la progresión que ha tenido el permiso para el cuidado del menor hasta llegar a la completa equiparación entre ambos progenitores. Este fue uno de los principales objetivos de la modificación del RDL mencionado anteriormente, haciendo caso a la Directiva (UE) 2019/1158.

NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR		
		2019	2020	2021
DURACIÓN TOTAL	16 semanas	8 semanas	12 semanas	16 semanas
PARTE OBLIGATORIA	6 semanas	2 semanas	4 semanas	6 semanas
	Las semanas obligatorias se debera coger de manera ininterrumpida y a jornada completa. Inmediatamente posterior al parto			
PARTE VOLUNTARIA	10 semanas	6 semanas	8 semanas	10 semanas
	Las semanas voluntarias se cogerá de forma continuada a la parte obligatoria o interrumpidas en periodos semanales, jornada completa o parcial, posterior a la parte obligatoria hasta los 12 meses del menor			
PECULIARIDADES	Puede anticipar 4 semanas antes de la fecha previsible al parto	La madre biológica puede cederle hasta 4 semanas de su periodo voluntario	La madre biológica puede cederle hasta 2 semanas de su periodo voluntario	No hay posibilidad de ceder semanas entre ambos

ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO			
	2019	2020	2021
	PROGENITOR A + B	PROGENITOR A + B	CADA PROGENITOR
PARTE OBLIGATORIA	6 semanas	6 semanas	6 semanas
	Las semanas obligatorias se deberá coger de manera ininterrumpida y a jornada completa. Inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa.		
PARTE VOLUNTARIA	12 semanas	16 semanas	10 semanas
	Las semanas voluntarias se distribuirá entre los dos progenitores (ininterrumpidas dentro de los 12 meses posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa). Las semanas voluntarias se podrá ceder entre ambos, con un máximo de 10 semanas para cada uno.		Periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.
SUPUESTOS DE AMPLIACION			
Parto, adopciones o acogimientos múltiples	2 semanas (1 para cada progenitor) por cada hijo/a, a partir del segundo		
Discapacidad del menor	1 semana para cada progenitor		
Parto prematuro u hospitalización del menor (+ de 7 días)	Hasta un máximo de 13 semanas		
RETRIBUCIÓN DEL PERMISO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO			
100% de la base de cotización de contingencias comunes			

Resumen del ejercicio del permiso de nacimiento del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en España. Fuente: elaboración propia a partir de la información del portal web de la Seguridad Social Española

5.1.2 Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Este permiso retribuido habilita al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo para la realización de pruebas médicas y actividades relacionadas con el desarrollo del embarazo y el parto. Viene regulado en el art. 37.3f) del Estatuto de los trabajadores. *“por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”*.

Ahora bien, nos surge una duda al respecto, ¿Este permiso es aplicable solo a las mujeres embarazadas o, aplica también al progenitor no gestante?, ante esta cuestión se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 7 de noviembre 2023³¹.

El tribunal considera que este permiso debe ser aplicable también a los trabajadores varones, puesto que de no ser así, se incumpliría la prohibición de discriminación por razón de sexo. El fallo de la sentencia da la razón al trabajador, pero solo en parte, resuelve que el otro progenitor tiene derecho al permiso para técnicas de preparación al parto, no siendo así para exámenes prenatales, puesto que el tribunal considera que este último está directamente relacionado con la maternidad o la gestación, y solo se puede reconocer a las trabajadoras embarazadas o gestantes, regulado en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras su trasposición de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre.

5.1.3 Permiso por lactancia de un menor de nueve meses

El permiso por lactancia no hace distinción entre lactancia natural o artificial. Esto significa que los trabajadores tienen el mismo derecho a ausentarse una hora al día para el cuidado del hijo/a lactante, ya sea en casos de lactancia materna o en los que se opta por alimentación artificial.

Recordemos que en Real Decreto Ley 7/2023, de 19 de diciembre³², estableció la novedad de que todas las personas trabajadoras podían acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, aunque su convenio no lo estableciese así, y sin necesidad de pacto con la empresa. Sin embargo, fue derogada, quedando como siempre, sujeta a convenio colectivo, o pacto con la empresa.

Pero recientemente se aprobó y publicó en el BOE el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo³³, que vuelve a contemplar la posibilidad de acumular el permiso de lactancia para todos, sin la necesidad de que este establecido por convenio colectivo o por acuerdo con la empresa. Elimina dichas restricciones, y convierte esta posibilidad en un derecho de todas las personas trabajadoras.

Las modalidades de disfrute de este permiso según el art 37.4 del ET queda de la siguiente manera:

- Una hora diaria: que no deberá coincidir con el inicio o el fin de la jornada laboral
- Dos medias horas: que serán distribuidas a lo largo de la jornada
- Reducción de media hora de la jornada: sea a la entrada o a la salida, deberá ser pactado con la empresa
- Acumulada: uniendo todas la horas y obtener jornadas completas de permiso.

³¹STSJ de Galicia, rec. 4144/2023 ECLI:ES:JSO:2023:1202

³²«BOE» núm. 303, de 20/12/2023.

³³ «BOE» núm. 124, de 22 de mayo de 2024

En los casos de partos, adopciones o acogimientos múltiples, este derecho se incrementa proporcionalmente al número de hijos que se tiene.

5.1.4 Permiso por nacimiento de hijo prematuro o que necesite hospitalización después del parto.

Cuando por cualquier causa el menor deba ser hospitalizado después del parto, las personas trabajadoras tendrán un permiso especial. Este permiso se regula en el art 37.5 del ET, en el cual dispone 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”*. Hay que destacar que el artículo se refiere a nacimiento u hospitalización a continuación del parto de bebés prematuros o nacidos que requieran hospitalización, es decir, si nace prematuro y es dado de alta no da derecho a este tipo de permiso retribuido.

5.2 Reducción de jornada

La combinación de las obligaciones laborales con otros aspectos de la vida diaria no es tarea fácil, es así como el trabajador en ocasiones necesita solicitar una reducción de la jornada laboral. Y cada vez son más las organizaciones en el mundo que implementan esta política empresarial, y de esta manera ayudar a mejorar la calidad de vida de sus empleados.

En España el trabajador tiene la posibilidad de reducir desde un octavo de la jornada hasta la mitad de esta.

Esta reducción viene recogida en el artículo 37.6 del ET. Este derecho procede en el caso que se precise atención a **familiares dependientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por cuidado de **hijos menores de 12 años (incluye los hijos de la pareja de hecho que convivan con vosotros)** y por **nacimiento de hijos/as que necesiten hospitalización** y requiera de su cuidado directo³⁴.

³⁴ NAVARRO B.Q (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual (“La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”) Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), pp112. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351>

Veamos los motivos más habituales para pedir una reducción de jornada.

	Atención de familiares o personas dependientes	Guarda legal de menores	Nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización
	Se reserva a quienes precisen estar a cargo del cuidado directo de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Personas dependientes que no pueden valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva	Para el cuidado de menores de 12 años o personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales , que por su condición no realizan una actividad retributiva. El hecho de cumplir los 18 años de edad no dará lugar a la extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor. También tiene el reconocimiento del derecho en los supuestos de padecimiento de cáncer u otra enfermedad grave que fuera diagnosticada antes de la mayoría de edad. Además si acredite un grado de discapacidad anterior a los 23 años, igual o superior al 65 por ciento, el derecho a esta reducción se mantendrá	Las personas trabajadoras que se incorporen tras las seis semanas obligatorias de permiso por nacimiento y cuidado del menor, podrán solicitar la reducción de jornada en el supuesto que el menor deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.
Reducción	Mínimo: un tercio de la jornada Máximo: mitad de la jornada	Mínimo: un octavo de la jornada Máximo: mitad de la jornada	Máximo: dos horas
Reducción salario	Sí, proporcional a la reducción		
Peculiaridades	Los convenios colectivos podrán establecer mejoras retributivas en compensación de la reducción		
	Concreción horaria dentro de su jornada ordinaria		
	En el caso que dos o más trabajadores de la misma empresa soliciten este derecho por la misma causa, el empresario podrá restringir el ejercicio simultáneo y siempre por causas justificadas con respecto a la actividad que realice la empresa. En tal caso la empresa deberá ofrecer alguna alternativa que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que de la posibilidad de ejercer de los derechos de conciliación		

Resumen de tipo de reducción de jornada para el ejercicio de conciliación laboral. Fuente: elaboración propia a partir de la información del portal web de la Seguridad Social Española

Por otro lado recordemos que este tipo de reducciones de jornada laboral, son un derecho individual de cada trabajador, no obstante será el empresario quien limite el ejercicio del derecho si dos o más personas de la organización lo soliciten y no sea posible el disfrute por razones de organización en la empresa. En este sentido la negativa de la empresa a conceder la reducción de jornada puede ocasionar daños y perjuicios al trabajador Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social³⁵.

³⁵ «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011

La STC 26/2011, de 14 de marzo establece que se debe valorar las concretas circunstancias “personales y familiares” que concurren en quien trata de ejercer los derechos de conciliación, mencionándose, no solo la edad y situación escolar del menor, sino, concretamente, la “situación laboral” del otro progenitor”

Es así como se resolvió el caso de Dña. Emilia, que solicitó la reducción de jornada por guarda legal de su hijo menor de 12 años, y aunque en primera instancia fue denegada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de A Coruña, presento un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual no solo declaro el derecho de la trabajadora a la concreción horaria que solicitaba, sino que, además, condeno a la empresa demandada a abonar a la trabajadora la cuantía de 6.000 euros por daños y perjuicios causados. Esta resolución fue ratificada en Recurso de casación por la Sala de lo Social el Tribunal Supremo de Madrid³⁶.

5.3 Flexibilidad horaria

La flexibilidad horaria, es una de las medidas que facilita la conciliación laboral, familiar y personal. Y para hablar de la flexibilidad horaria concretamente, debemos contemplar diversas normativas de la legislación Española.

En primer lugar el Real Decreto Legislativo 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo³⁷. Que impone a las empresas de cualquier tamaño que todos sus empleados fichen al entrar y salir del trabajo, independientemente de la modalidad del trabajo, sea presencial, teletrabajo o híbrido.

Por supuesto también se encuentra regulado en el ET, en el artículo 34. Entre otras cuestiones, introduce la posibilidad de una distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, que deberá respetar los periodos mínimos de descanso.

En el punto 8 se establece que *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de presentación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”*. Una de las condiciones para poder solicitar la flexibilidad horaria por cuidado de hijos es que tuvieran menos de 12 años.

Sin embargo, esto cambió a finales del 2023. El RDL 5/2023 introduce importantes modificaciones como ya lo hemos mencionado anteriormente, y entre ellas, se cambia el límite de edad para la flexibilidad horaria por conciliación laboral.

Actualmente en España la jornada laboral es de 40 horas semanales, aunque existen algunos convenios colectivos que tienen una jornada inferior a la que marca el ET, como

³⁶ STS 26/04/2023 N° Recurso 1040/2020 ECLI:ES:TS:2023:2273

³⁷RDL 8/2019. «BOE» núm. 61, de 12 de marzo de 2019

por ejemplo en el sector administrativo, en dicho convenio se establecen 38 horas semanales.

Cabe mencionar que una de las promesas electorales del gobierno actual, presidido por Pedro Sánchez, consiste en una reducción de la jornada laboral máxima legal, que se dará de manera progresiva durante el 2024-2025 hasta llegar a las 37,5 horas semanales. Este cambio pondrá en valor al trabajador y su protección de la salud, así como a su derecho a la conciliación familiar y laboral.

Por tanto se presume que a lo largo de este año se producirá la entrada en vigor de la nueva reducción de jornada laboral, de 40 a 38,5 horas, y en 2025 llegar hasta 37,5 horas semanales. Aunque aún no hay nada publicado al respecto.

5.4 Suspensión del contrato de trabajo

Cuando hacemos referencia a la suspensión del contrato de trabajo, hablamos de la posibilidad del trabajador de dejar suspendida las obligaciones básicas que tiene con el empresario, es decir, la obligatoriedad de realizar un trabajo efectivo, en el caso del trabajador y la obligación de pagar una remuneración en el caso del empresario.

El art. 45.1d) ET recoge las causas de suspensión del contrato de trabajo los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo de la lactancia natural de un menor de nueve meses.

5.4.1 Suspensión del contrato nacimiento.

El art. 48.4 ET regula la suspensión del contrato por parto y cuidado del menor, que afecta a la madre biológica o al otro progenitor distinto de la madre biológica. En este sentido también se incluye a las personas trans gestantes, como es en el caso de Rubén Castro, una persona trans masculina, que ha sus 27 años ha podido cumplir sus sueños y gracias a la Ley del 2006³⁸ que reconoce el derecho al acceso a la fecundación un vitro de manera pública a través de la Seguridad Social en España. Este tipo de suspensión de contrato ha pasado por distintas reformas (RDL 5/2023, Ley 4/2023³⁹, RDL 6/2019, etc.) con la clara intención de potenciar la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares de ambos progenitores.

El nacimiento, desde el parto y el cuidado del menor hasta los doce meses. El contrato se suspende durante 16 semanas, de las cuales seis semanas son obligatorias y posterior al parto a jornada completa. No obstante la madre biológica podrá anticipar hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible al parto. El disfrute del periodo voluntario, ya sea semanal o, de la acumulación de dichos periodos, se deberá comunicar a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

³⁸«BOE» núm. 126, de 27/05/2006.

³⁹«BOE» núm. 51, de 01/03/2023.

Paralelamente se genera una prestación para compensar a las personas trabajadoras ante la disminución de ingresos como consecuencia de la suspensión del contrato (personas trabajadoras por cuenta ajena) o cese en la actividad (trabajadores por cuenta propia o autónomos).

En la actualidad nuestra legislación reconoce el permiso por nacimiento a la madre de 16 semanas y al padre de igual manera, pero se obvia a las familias monoparentales, en base a este reconocimiento legal, se pide prolongar su licencia por nacimiento y disfrutar del total de 32 semanas de prestación a estas familias, sumando así las semanas que le correspondería al otro progenitor. Ahora bien, ¿Es posible que una familia monoparental pueda disfrutar de un doble permiso por nacimiento de un menor?

Algunos Tribunales Superiores de Justicia consideraron la posibilidad de duplicar este permiso, puesto que solo existía un progenitor y había que anteponer el interés del menor. Este hijo disfrutaría menos tiempo al cuidado de su madre o padre que los nacidos en familias con ambos progenitores. Es así como se manifiesta en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 24 de enero 2023⁴⁰.

Doña Claudia solicita el disfrute de las 16 semanas adicionales por nacimiento y cuidado de hijo al tratarse de una familia monoparental, puesto que el padre se encuentra en prisión. La demanda es desestimada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria, de 20 de junio 2022 alegando que *“es preciso que ambos progenitores acrediten los requisitos de descanso, alta y cotización, y no es el caso; que el progenitor que sí cumple los requisitos no puede lucrar la prestación que, en su caso, correspondería a ambos; que el interés del menor no es suficiente, ni puede erigirse en principio a partir del cual los órganos jurisdiccionales alteren el contenido de las normas y eludan la sujeción al ordenamiento...”*.

También aluden que es un derecho individual e intransferible, y que además el progenitor que está en prisión si puede contribuir al sustento de la unidad familiar a través de la relación laboral especial.

Frente a esta resolución se interpuso Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia.

En donde el Tribunal entiende que la unidad familiar es constituida por un solo progenitor, que doña Claudia sustenta la unidad familiar en solitario cuando el otro progenitor está en prisión de primer grado y sin que pueda tener el derecho a trabajar; que solo una cuarta parte de los reclusos trabajan. Y además hace mucho hincapié que por encima de todo hay que tener en cuenta el principio del interés general del menor y de la infancia. Y es así como lo menciona en dicha sentencia.

⁴⁰STSPV:208/203 Cendoj: 48020340012023101158 24/01/2023

“En esta línea discursiva nos encontramos con la Convención sobre los Derechos del Niño, BOE 31-12-1990⁴¹ y que señala: los Estados parte respetarán los derechos enunciados en la presente Convención, sin distinción alguna por la condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales, debiéndose adoptar todas las medidas para que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, tutores o familiares; en segundo término se señala que todas las medidas que se adopten por las Instituciones Públicas o los Tribunales considerarán primordialmente el interés superior del niño...”

Por tanto, el Tribunal estima el recurso de suplicación interpuesto por doña Claudia contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria. Y le reconoce el derecho de disfrutar de 16 semanas adicionales de prestación por el nacimiento y cuidado de su hijo.

Tras esta controversia el La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia nº 169/2023, de 2 de marzo de 2023⁴² mediante el procedimiento de recurso de casación para la unificación de doctrina, rechaza y zanja la cuestión, que solo un progenitor acumule el permiso del otro, y deja en claro que esta posibilidad no existe. Los jueces del Tribunal Superior consideran que no está contemplado en nuestra legislación, por lo tanto se debe aplicar la ley, no crearla.

Por tanto, el Tribunal Supremo no reconoce la ampliación del permiso por maternidad a las familias monoparentales

5.4.2 Suspensión del contrato por adopción o acogimiento

Es la suspensión del contrato en los casos de adopción o acogimiento, pre-adoptivo como permanente o simple. Esta suspensión es análoga a la de maternidad biológica, regulada también en el art. 48.4 ET.

El inicio del disfrute será a partir de la resolución judicial de la adopción o bien a partir de la decisión administrativa que determina el acogimiento. Si la adopción se produce en el extranjero y es necesario viajar al país de origen del menor, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituiría la adopción. Y como hemos comentado anteriormente, en el supuesto de discapacidad del menor, la suspensión del contrato tendrá una duración de dos semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores.

5.4.3 Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia

Suspensión del contrato en el caso que por evaluación de riesgos, el centro de trabajo o puesto que ocupa la mujer embarazada pueda significar un riesgo para su salud o la del

⁴¹«BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1990

⁴²STS 783/2023 - ECLI:ES:TS:2023:783 02/03/2023

bebé, el art. 26 LPRL contempla una serie de supuestos para la protección de la mujer embarazada, el feto o el lactante.

En efecto, para este supuesto, el empresario deberá adaptar las condiciones de trabajo de la mujer embarazada y alejarla del riesgo. De no resultar posible tal adaptación o ser insuficiente, procederá a la movilidad funcional, enviándola a un puesto compatible con su estado y para cuyo desempeño esté cualificada. Y si, aun así, no es viable tal cambio, se determinará la existencia de una situación de riesgo durante el embarazo, o en su caso, durante la lactancia.

Claro está, que la suspensión de contrato constituye la última medida que se adoptaría en el caso de que exista riesgo para el estado biológico de la madre.

En cuanto a la duración de esta suspensión será la necesaria para la protección de su seguridad y de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto que sea compatible con su estado. Para este supuesto, ponemos en conexión los art. 26.4 LPRL, que extiende esta protección a la duración de la lactancia natural, en el caso que las condiciones de trabajo pudieran influir de manera negativa en la trabajadora o del menor, y el art. 48.5 ET, donde se especifica que la suspensión de contrato finalizara el día que inicia la suspensión del contrato por maternidad.

Ahora bien, en cuanto a la prestación sobre este supuesto será el 100% de la base reguladora del mes anterior al inicio de la suspensión. Cabe mencionar que el embarazo de riesgo por causas que sean ajenas al trabajo, no impedirá cobrar la prestación de riesgos laborales. Es así como lo contempla el Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca, pero para ello se debe agotar todas las medidas anteriormente expuestas “adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo”, “cambio de puesto de trabajo o función compatible”. Si tales situaciones no pudieran efectuarse, es cuando podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, dice el juez, este es el caso cuando las mujeres podrán cobrar la prestación. Argumenta también que no se contempla en la ley que las mujeres embarazadas de riesgo por causas ajenas al trabajo deban ser excluidas.

“Si el legislador hubiera querido excluir de la prestaciones a las mujeres con embarazo de riesgo por motivos ajenos al trabajo lo hubiera hecho, pero no lo ha hecho...”⁴³”

⁴³ Sentencia 112/2021 de 18 de marzo 2024 Proc. 496/2023

La siguiente tabla muestra la comparativa de los dos últimos años por Comunidades Autónomas, sobre la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo. Podemos ver que las Comunidades Autónomas donde más se solicitan estas prestaciones son Andalucía, Aragón y Asturias.

PERMISOS Y PRESTACIONES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA		
	2023	2022
TOTAL	17.138	15.039
Andalucía	3.908	3.532
Aragón	524	468
Asturias	364	330
Baleares	584	471
Canarias	652	531
Cantabria	214	195
Castilla y León	749	698
Castilla - La Mancha	679	518
Cataluña	2.184	1.731
Extremadura	334	339
Galicia	791	856
Madrid	2.101	1.753
Murcia	660	590
Navarra	397	335
La Rioja	121	113
Com. Valenciana	1.846	1.657
Pais Vasco	984	888
Ceuta	23	20
Melilla	23	14

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Instituto Nacional de Seguridad Social. Tabla actualizada a fecha 22 de febrero de 2024.

6 EXCEDENCIAS

Son situaciones de suspensión del contrato laboral, a solicitud del trabajador. La concesión de esta, es obligatoria por parte de la empresa. Se mantiene en conservación el puesto de trabajo y el periodo de duración se entiende como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Se trata de un derecho no retribuido, y por ese motivo muchas familias no pueden hacer uso de él.

El ordenamiento laboral español contempla dos tipos de excedencia.

- **Excedencia forzosa:** esta se solicita cuando un trabajador asume un cargo público o sindical que sea incompatible con la actividad laboral que realiza. La empresa mantiene el puesto de trabajo, salario y antigüedad.
- **Excedencia voluntaria:** la cual se puede solicitar por interés personal, o por cuidado de hijos o familiares. Las que veremos a continuación con más detalle.

6.1 Excedencia por cuidado de hijos

Este tipo de excedencias son las de maternidad, paternidad para el cuidado de cada hijo natural, adoptivo o en los casos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

La titularidad de este derecho se reconoce al padre o la madre indistintamente, es considerado un derecho individual de hombres y mujeres (aunque principalmente es usado por la madre). Y como en otros derechos vistos anteriormente, el empresario podrá limitar el ejercicio simultaneo de excedencia acudiendo a razones organizativas justificables.

La duración máxima es de tres años por cada hijo, a contar desde el nacimiento, o en todo caso, de la resolución judicial o administrativa. No existe un límite mínimo de duración, con lo cual el trabajador puede reincorporarse antes si así lo desea, siempre y cuando presente la correspondiente solicitud.

Por lo que respecta a las personas en excedencia se reserva el puesto de trabajo durante el periodo de un año (15 meses si el trabajador forma parte de familia numerosa general y 18 meses si es de categoría especial), transcurrido este periodo se conserva el derecho al reingreso, pero este no tiene que ser necesariamente el puesto en el que estaba antes de la excedencia, sino, a un puesto equivalente, o del mismo grupo profesional que esté disponible en la empresa, esta determinación es facultad del empresario.

El tiempo de excedencia computará a los efectos de antigüedad. Además el trabajador tiene el derecho de asistir a cursos de formación profesional, la cual deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

6.2 Excedencia por cuidado de familiares

Este tipo de excedencia lo solicita el trabajador para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, que sea de avanzada edad, o haya sufrido algún accidente o enfermedad grave que lo imposibilite a la realización de sus actividades naturales de ser humano y lo limite en su vida diaria y, además, no desempeñe una actividad retributiva. Actualmente su régimen jurídico es idéntico al establecido para el de cuidado de hijos.

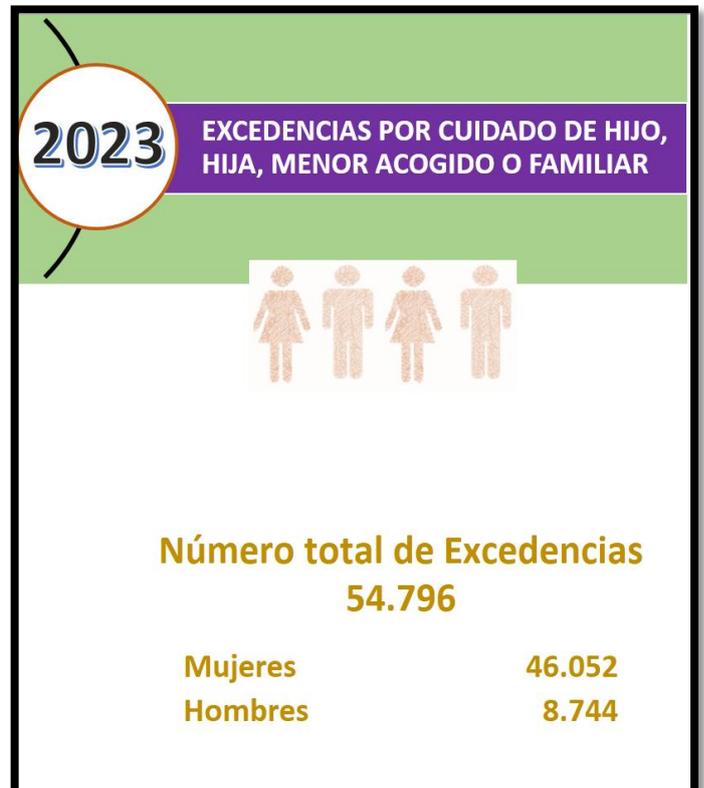
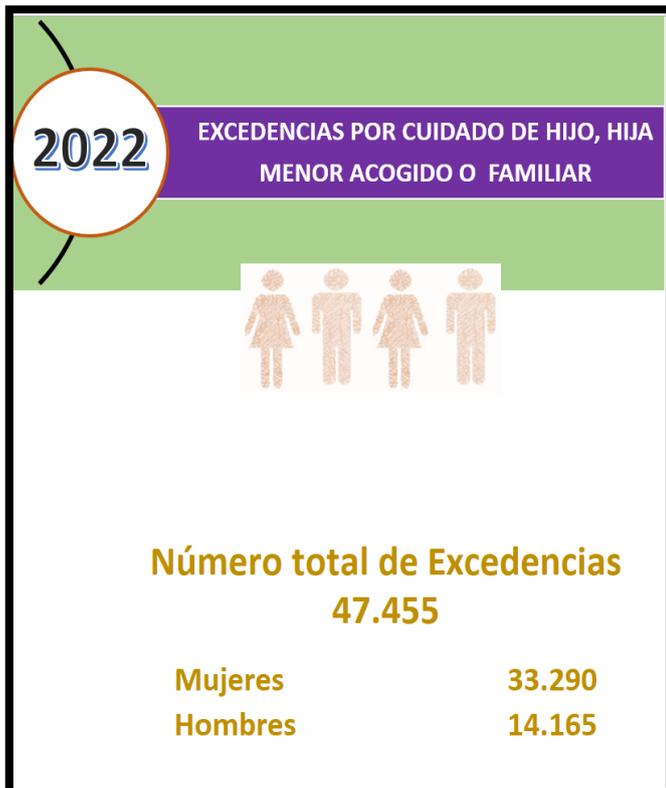
Este tipo de excedencia al igual que la excedencia por cuidado de hijo/a, está regulada en el tercer apartado del artículo 46 ET. La duración no puede ser más de dos años, (salvo

que se establezca una duración mayor por convenio), produce los mismos efectos que la excedencia por cuidado de hijo. Durante el primer año se tendrá derecho a la reincorporación al mismo puesto de trabajo. Pasado este periodo se reservara un puesto de una categoría similar. Estas excedencias computan a efectos de antigüedad y cotizaciones a la seguridad social.

Sin duda alguna el cuidado de hijos y familiares por excedencia sigue siendo “cosa de mujeres”. En España aunque se ha avanzado reemplazando el permiso de maternidad y paternidad por la actual prestación por nacimiento y cuidado del menor, equiparando este derecho para ambos progenitores, en realidad y cómo podemos ver en los siguientes datos es la mujer quien sigue asumiendo la carga estos cuidados.

En 2022 el número de excedencias fue de 47.455, de las cuales 33.290 fueron solicitadas por mujeres, el 70,2% y solo 14.165 fueron solicitadas por hombres, esto equivale a un 29,8%

Por otro lado, el año 2023 finalizó de la misma manera, con las mujeres como principales protagonistas. 54.796 solicitudes se dieron de alta por excedencia, de las cuales 46.000, corresponde a mujeres, un 84%, y 8.740 a hombres, que equivale a un 16%.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la revista de la Seguridad Social

7 CONCLUSIONES

PRIMERA: La finalidad de este trabajo era conocer y ver las continuas reformas de nuestro ordenamiento jurídico a lo largo de los años, con respecto a la conciliación laboral y familiar. Si bien es cierto podemos concluir que existes medidas conciliatorias que han ido mejorando gracias a protección de las numerosas directivas de la UE.

A día de hoy hay empresas que hacen caso omiso a las necesidades de establecer medidas que faciliten la conciliación de los trabajadores. Las empresas como agentes sociales implicados en el desarrollo de las políticas conciliatorias deben implantar y acogerse a las nuevas legislaciones que vayan surgiendo, ya no solo por imposición, si no, por las ventajas que obtendrían, como ya lo hemos visto, como la reducción de absentismo laboral, reducción del estrés de sus trabajadores etc. De esta manera se aumenta el compromiso y vinculación de trabajadores y empresa, lo que lleva a un mayor logro de objetivos y beneficios a nivel empresarial.

SEGUNDA: La conciliación laboral en España ha ido aumentando y mejorando, y va encaminada a lograr una mejor conciliación y corresponsabilidad para mujeres y hombres. Pero a pesar que todas las medidas hasta el momento, aún sigue siendo una tarea pendiente para el conjunto del estado español. Claro está que influyen muchos factores, como por ejemplo, las preferencias y las situaciones personales de cada uno, no es lo mismo una reducción de jornada de una persona con nómina de tres mil euros, que una persona con una nómina de mil doscientos. Con este ejemplo me refiero a que en muchas ocasiones se puede conciliar, porque se paga un precio.

TERCERA Y CONCLUYENTE: Analizando en su conjunto todas las medidas expuestas, concluyo que la última reforma operada por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio en la cual se equipara el periodo de suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores por nacimiento de hijo/a, muestra una voluntad tanto política como social de avanzar a la realización de una corresponsabilidad real y efectiva en el ámbito de las responsabilidades familiares. Esto supone indiscutiblemente un avance de nuestra normativa, pero resulta imprescindible que la sociedad en su conjunto tenga también una implicación y compromiso para la correcta realización de esta.

Por otro lado, son las familias quienes tienen una participación activa en las políticas conciliatorias, por lo tanto deberían generar una mayor corresponsabilidad en ambos géneros, creando un ambiente de igualdad y haciendo participe tanto a hombres y mujeres en las tareas del hogar y cuidado de familiares. Por qué “ayudar en casa no es suficiente”, hay que compartir la carga física y mental. Como sociedad debemos transmitir e incentivar a futuras generaciones esa equiparación, siendo responsables y sobre todo haciendo un buen uso de nuestros derechos, ese es nuestro objetivo como personas, trabajadores, padres y madres de familia, y por el cual debemos seguir luchando.

8 BIBLIOGRAFÍA

- Chinchilla Albiol, M^a Nuria y León Llorente, Consuelo, “Diez años de conciliación en España” (Madrid: 2011 Grupo) 75-78
- De empresa, A. S. y. P. T. (s/f). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE).
https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- IZQUIERDO, R. A. (2007). "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." (Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número especial, 69. Disponible en:
http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf
- MARTINEZ CONDE, C. M. (2015). La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades, pp26.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde_Carne_nMaria_T_D_2015.pdf?sequence=4
- NAVARRO B.Q (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual (“La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”) Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), pp112.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/323>

51

- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., & BAJO GARCIA, I. (2006).
Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, nº 8 (dic.2006); pp. 135
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1185/1/Feminismos_8_9.pdf

Normativa:

- Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. «BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1990 Disponible en:
[https://www.boe.es/eli/es/ai/1989/11/20/\(1\)/dof/spa/pdf](https://www.boe.es/eli/es/ai/1989/11/20/(1)/dof/spa/pdf)
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-15958-consolidado.pdf>
- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. «BOE» núm. 126, de 27/05/2006. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-9292-consolidado.pdf>
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. «BOE» núm. 51, de 01/03/2023. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf>
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. «BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo-Negociación colectiva y relaciones laborales. (S/f). Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/negociacion-colectiva-y-relaciones-laborales>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores" " (BOE núm. 255, de 24/10/2015) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. «BOE» núm. 303, de 20/12/2023. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-25759-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. «BOE» núm. 124, de 22/05/2024. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/05/22/pdfs/BOE-A-2024-10235.pdf>

- Real Decreto Legislativo 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8/dof/spa/pdf>
- Real Decreto Legislativo 8/ 2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

Jurisprudencia:

- Juzgado de lo Social N°.1 de Cuenca, Sentencia 112/2021 de 18 de marzo, Proc. 496/2023. Disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbH1CjUwMLA0sbQ0MjJRK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8p NDKgtSbdMSc4pT1RKtIvNzSktsQ4sybUOKSIMBiINyFOUAAAA=WKE>
- Sentencia de la Sala de lo Social de Madrid, Tribunal Supremo, de 26 de abril de 2023. N° de Recurso: 1040/2020 ECLI:ES:TS:2023:2273 Disponible en: https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2023/06/STS_2273_2023.pdf
- Sentencia de la Sala de lo Social de Madrid, Tribunal Supremo, de 8 de Mayo de 2024. N° de Recurso: 3453/2023 ECLI:ES:TS:2024:5667A. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6b3e1e1522223cc0a0a8778d75e36f0d/20240523>
- Sentencia n° 169/2023, de 2 de marzo de 2023, Sala de lo Social del Tribunal Supremo STS 783/2023 - ECLI:ES:TS:2023:783. Disponible en: <https://www.icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/5134/TS.%20LABORAL.pdf>
- Sentencia Social 208/2023 Tribunal Superior de Justicia de País Vasco. Sala de lo Social Rec. 2078/2022 de 24 de enero del 2023 Ecli:ES:TSJPV:2023:2711

Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-pais-vasco-24-1-23-48569253>

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo, del 14 de marzo de 2023, recurso 679/2022. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e1e5aec5b005c307a0a8778d75e36f0d/20230515>

Webgrafía:

- INE: <http://www.ine.es/>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
<http://www.inmujer.gob.es/>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
<http://www.msssi.gob.es/>
- OECD:
<http://www.oecd.org/gender/data/>
- RAE: <https://www.rae.es/>
- https://www.eldiario.es/sociedad/claves-situacion-laboral-mujeres_1_4994200.html
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>
- <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana>
- <https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/0806CapitalHumano.pdf>
- <https://www.uso.es/17-de-cada-20-excedencias-para-cuidados-las-piden-las-mujeres/>
- <https://www.infobae.com/espana/2024/02/12/el-cuidado-de-familiares-sigue-siendo-cosa-de-mujeres-solo-16-de-cada-100-espanoles-que-solicita-este-tipo-de-excedencia-son-hombres/>
- https://laboro-spain.blogspot.com/2024/04/permiso-hospitalizacion-familiar.html?utm_source=substack&utm_medium=email
- <https://www.cuestioneslaborales.es/la-excedencia-voluntaria-del-trabajador/>