



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**LA JORNADA LABORAL Y SU REPERCUSIÓN
EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR
Y LABORAL**

Presentado por:

Rebeca Cortijo Iglesias

Tutelado por:

Azucena Escudero Prieto

Valladolid, 24 de Septiembre de 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. Contexto histórico del derecho de conciliación.....	5
1.1.Evolución histórica del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral en España	5
CAPÍTULO II. Jornada laboral y conciliación familiar	9
2.1.La jornada laboral y la conciliación familiar. Definición y objetivos en el marco jurídico	9
2.2.Modalidades de jornada de trabajo y su relación con la conciliación familiar	13
2.2.1. Jornada laboral continuada o intensiva	13
2.2.2. Jornada laboral partida.....	16
2.2.3. Jornada flexible	17
2.3. La regulación jurídica de la adaptación de la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral.....	18
2.4.Medias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en el ordenamiento laboral.....	21
2.3.1. Permisos retribuidos.....	21
2.3.1.1. Por exámenes prenatales y preparación al parto.....	21
2.3.1.2. Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización.....	22

2.3.1.3. <i>Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de hijos/as.....</i>	22
2.3.1.4. <i>Por guarda legal de menores.....</i>	23
2.3.1.5. <i>Por atención de familiares o personas discapacitadas.....</i>	24
2.3.1.6. <i>Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares.....</i>	25
2.3.2. Prestación por nacimiento y cuidado del menor.....	25
2.3.3. Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.....	31
2.3.4. Excedencias.....	32
2.3.4.1. <i>Excedencias por cuidado de hijos/as.....</i>	32
2.3.4.2. <i>Excedencias por cuidado de familiares o personas dependientes.....</i>	33
CAPÍTULO III. Nuevas tendencias de la jornada laboral y la conciliación de la vida de la vida familiar y laboral	34
3.1. La regulación de la jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral durante el COVID-19.....	34
3.2. El impacto del teletrabajo como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral.....	36
CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

INTRODUCCIÓN

El derecho de los individuos a un empleo y salario digno que le permita y garantice un desarrollo social y familiar adecuado, constituye la mayor aspiración para los defensores de los derechos laborales.

La conciliación de vida personal y familiar, supone por parte de las autoridades regulatorias, un conjunto de valores que todo individuo quiere y debe asumir. Asimismo, la perspectiva de género que, en los últimos años del siglo pasado, y hasta la fecha, se ha implementado como interpretación del contexto social y laboral, entendiéndose que en el hogar se promueven roles que pueden ser perjudiciales para el desarrollo de algunos de los miembros de la familia, más específicamente en el caso de la mujer. Estos motivos, entre otros, señalan la necesidad de la intervención del Estado y sus representantes en las relaciones laborales y el impacto que trae a la vida personal y familiar, usando el derecho como herramienta coactiva y reparadora de los problemas que puedan surgir en estas esferas.

Estudiar desde una perspectiva jurídica cómo se orienta la jornada laboral acordada entre empleados y empleadores y su impacto en conciliación personal y familiar, constituye el objetivo central de este trabajo. Para ello se ha extraído del marco jurídico español (tanto legal, jurisprudencial y doctrinal) las interpretaciones y soluciones que se han ido dando a los problemas que se presentan entre estas dos realidades. Sin embargo, tomando en cuenta la necesidad de la interdisciplinariedad para situar las medidas jurídicas adoptadas, y debido a la exigencia que el mismo tema presenta, es necesario fijar algunos elementos históricos y sociales que puedan alumbrar los fundamentos de las decisiones jurídicas en esta materia.

En un primer supuesto debido a la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, ha provocado un descenso en la natalidad por motivos de la

escasa conciliación entre la vida personal y familiar y el desarrollo profesional; en un segundo supuesto se trata de un conflicto de gran magnitud puesto que no permite un desarrollo pleno de parte de la sociedad, así como la limitación se encuentra en el despliegue industrial.

Para ello se abordará en el primer capítulo una breve evolución histórica del derecho de conciliación, para saber: los aspectos generales, como conceptos, su desarrollo, historia, etc., así como el desarrollo histórico que este derecho ha tenido en España. Este capítulo, pondrá las bases para comprender el desarrollo de la normativa actual en materia de jornada laboral y conciliación de vida personal y familiar.

El segundo capítulo se abordará las modalidades generales de la jornada laboral desde una perspectiva jurídica y cómo estos afectan la conciliación de la vida personal y familiar. Se recogerán un cúmulo de doctrinas y legislaciones sobre la jornada laboral y cómo ha reaccionado la jurisprudencia ante estas. Por lo que se estudian tres tipos de jornada: la continuada, la partida y la flexible, así como la idoneidad que cada una de estas tienen para salvaguardar el derecho de conciliación del empleado. Otros de los aspectos a estudiar dentro de este capítulo son las medidas de conciliación que se pueden llevar a cabo para poder hacer efectivo esa conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. También cabe destacar la regulación jurídica de la adaptación de la jornada laboral para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El tercer y último capítulo intenta presentar una actualización de la jornada laboral y la conciliación de la vida personal y familiar y laboral al menos en el marco de dos situaciones que han marcado la concepción del trabajo contemporáneo: por un lado, las medidas jurídicas adoptadas tras la irrupción de la pandemia provocada por el COVID-19, y por otro lado, la jornada laboral mediante el teletrabajo y su impacto en la conciliación de la vida personal y familiar. Siendo que muchas empresas han tenido que implementar el teletrabajo

como medio laboral para paliar la situación económica producida por la pandemia, esto ha supuesto cambios en la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora. El desarrollo de dichos mecanismos jurídicos supone nuevos desafíos para la armonía entre jornada laboral y vida personal y familiar, por lo que se debe hacer una evaluación sobre estas nuevas modalidades y si las leyes excepcionales por motivo de la pandemia supondrán un cambio continuo en el tiempo o si son susceptibles de efectividad en la realidad.

Se finalizará con las conclusiones y una bibliografía del tema, para estudios posteriores.

CAPÍTULO I. Contexto histórico del Derecho de Conciliación

1.1. Evolución histórica del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral en España

El ordenamiento jurídico, y más concretamente el Derecho Laboral se ha venido centrando en las condiciones laborales de jornada y salario, no obstante la cuestión de la conciliación del trabajo con la vida familiar, es decir, las circunstancias familiares o personales del trabajador, ha experimentado un cambio significativo, a modo de ejemplo, vemos cómo desde el año 1900 el ordenamiento jurídico protege las situaciones de necesidad que surgen cuando un trabajador sufre un accidente laboral del cual derivan consecuencias no solo para el trabajador sino también para el núcleo familiar.

En España ha tenido lugar una constante evolución al respecto, en los últimos años se ha acentuado en gran parte por exigencias de la Unión Europea. El término «conciliación» apareció por primera vez en la legislación española con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuya ley ha logrado una mayor

participación de los varones en la vida familiar¹. Se comprueba que la conciliación entre la vida personal y familiar con la vida laboral, ya no es un conflicto estrictamente privado, sino que pasa a tomar protagonismo de forma colectiva y por tanto es cuestión merecedora de atención legislativa así como de actuaciones por parte de los poderes públicos.

La conciliación comprende «un conjunto de medidas normativas a través de las cuales se pretende facilitar que el trabajador pueda armonizar o coordinar el tiempo dedicado al trabajo con la atención de responsabilidades de carácter familiar o personal²». Es decir estas medidas permiten que el trabajador pueda asumir ambas responsabilidades de forma que compatibilice su ejercicio sin tener que renunciar a ninguna de ellas³.

Por otro lado, las recientes reformas legislativas, tienen como finalidad atender la necesidad de una regulación en cuanto a conciliación se refiere, y para ello el ordenamiento jurídico en su vertiente laboral es el instrumento para lograrlo, además de la adopción de otras medidas provenientes de otros ámbitos como son el Plan Integral de Apoyo a la Familia, que fue aprobado por primera vez por el Gobierno en 2001. Por ello debemos mencionar que las sucesivas reformas laborales han seguido una tendencia a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los distintos cambios económicos, culturales, demográficos y también la incorporación de la mujer al mundo laboral caracterizan a las sociedades desarrolladas, y ponen en un primer plano esta cuestión de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estos cambios se están generando en gran medida por

¹ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (2020). Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. Tirant lo Blanch, Valencia. Pág.14.

² GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2019). Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 53. Pág. 126.

³ PÉREZ ANAYA, R. M. (2021). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y por adopción o acogimiento: un paso decisivo hacia la corresponsabilidad. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 76, edición digital. Pág. 6.

la evolución que se está produciendo en el núcleo familiar, ya que ahora el concepto de familia ha cambiado, debido a que existen uniones de hecho, familias monoparentales, así como otros factores que conllevan a replantearse nuevas formas de regulación para lograr un equilibrio; esta cuestión también se debe a la existencia de una igualdad real entre hombres y mujeres, así como a las políticas de no discriminación, de empleo estable y de calidad que permita a los ciudadanos tener proyectos de vida donde ambos miembros puedan conciliar su vida familiar con la laboral.

Haciendo un breve recorrido histórico en la materia, podemos comprobar que hasta 1989, no se reconocía ningún derecho a las personas trabajadoras en relación con la conciliación de la vida profesional con las responsabilidades familiares. Al respecto el Estatuto de los Trabajadores en su primera redacción de 1980 si contemplaba un permiso al padre por alumbramiento de la esposa, pero con grandes salvedades, ya que no se reconocía la adopción o acogimiento, ni los hijos fuera del matrimonio. Posteriormente se reguló por primera vez en España el derecho que los hombres trabajadores pudieran hacer uso del permiso de maternidad, si bien esta regulación contenía con grandes limitaciones⁴.

Ya con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se comenzó a regular aspectos relevantes en torno al derecho de conciliación de vida familiar y laboral. Por ello esta Ley ha sido completada con medidas contempladas en el “Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de Marzo de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, así como el Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero de mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social, entre otras. Por último, la “Ley 12/2001, de 9 de Julio, ha venido a completar la situación de los padres y madres con hijos prematuros o que requieran hospitalización”.

⁴ “Así únicamente podían utilizar cuatro semanas de permiso, siempre que fueran las últimas, y siempre que se las cediera la madre trabajadora y la reincorporación de esta al trabajo no implicara un riesgo para su salud”.

Las reformas de conciliación se han ido introduciendo de forma paulatina para mejorar las condiciones del tiempo y usos del trabajo, y poder compatibilizarlos con la vida personal y familiar, y también poder eliminar esa desigualdad entre hombres y mujeres.

Todo esto se ha visto reforzado con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI 2007), pero antes de esta Ley hay que destacar que en la Constitución Española no se hace mención expresa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, porque en el art. 14 CE se establece que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» ó en el art. 39 CE que establece «protección a la familia y a la infancia».

Por ello una de las razones que impulsó a la creación de esta Ley fue que lo que se establecía en la Constitución ya que no era suficiente en lo relativo a la discriminación de género, al principio de igualdad en materia laboral o a la protección de la familia e infancia.

Pero estas medidas no resultaron suficientes para paliar el problema y por ello nace el “Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de Marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, cuyo contenido es dirigido directamente al ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que trata de realizar un reparto equitativo de las cargas familiares.

Tras los acontecimientos acaecidos en la actualidad debidos a la crisis sanitaria provocada al COVID-19, se aprobó el “Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de Marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19” (en adelante RDL 8/2020), en el que se

adoptan una serie de medidas que afectan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es decir la adaptación y reducción de la jornada de trabajo.

Anteriormente, se ha expuesto parte de la normativa, no obstante el ordenamiento jurídico contempla otras que tienen relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, pero principalmente se va a focalizar en la regulación del tiempo de trabajo así como la forma de desempeñar el mismo.

CAPÍTULO II. Jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral

2.1. La jornada laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral. Definición y objetivos en el marco jurídico

La Constitución Española de 1978, en el artículo 40.2 CE, encomienda a los poderes públicos la protección y limitación de la jornada laboral, con el cometido de que los trabajadores puedan hacerla compatible a los fines personales y familiares: «Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados». Este principio rector de la política social y económica dirigida a limitar la jornada y favorecer el descanso de la persona trabajadora debía ser complementado por leyes y reglamentos que garanticen no solo un entorno laboral adecuado para los trabajadores, sino que posibilite el desarrollo armónico con otros roles privados y familiares. La conciliación de la vida familiar y laboral parte de esta necesidad garantista de los derechos del empleado.

Podemos concretar, que la normativa laboral aplicable en relación con la conciliación laboral, se regula en el Capítulo II, sección 5ª tiempo de trabajo del Estatuto de los Trabajadores, donde se establecen los apartados correspondientes

a la jornada, al periodo vacacional, los permisos así como las excelencias entre otros.

Los tribunales de justicia han definido la conciliación de la vida familiar, personal y laboral como «la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Es decir, el mantenimiento del equilibrio de las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal» (entre otras muchas, destaco la STSJ Canarias, de 15 de diciembre, de 2017).

Por consiguiente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral busca garantizar un bienestar en la vida privada usando como recurso la limitación y distribución del tiempo laboral del individuo; es decir busca «empoderar a las personas trabajadoras en la organización del tiempo de trabajo en cuanto influya en la vida personal o familiar, y absolutamente necesaria para una igualdad efectiva de los sexos»⁵.

La jornada laboral ordinaria se encuentra regulada en el art. 34 del 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 (en adelante Estatuto de los Trabajadores o ET), en dicho artículo se hacen referencia a los tiempos de trabajo y a la distribución de la jornada laboral, entre otros preceptos relativos a la jornada. En el 34.1 ET, se establece que «la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos. Estableciendo que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual», por ello los convenios colectivos y los contratos de trabajo siempre mantendrán la opción de reducir el número de horas máximas de la jornada ordinaria.

⁵ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. Y LOUCHADA AROCHENA, J.F. (2015). Jornada de trabajo y derechos de conciliación. 1ª ed. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya S.A.). Pág.18

Es importante destacar que es el trabajo efectivo, regulado en el art. 34.5 ET en el establece que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», es decir es el tiempo que la persona trabajadora se encuentra en su puesto de trabajo.

La jornada laboral mediante procedimientos hace posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por eso el Estatuto de los Trabajadores en el art. 34.8 ET 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 prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral», dicho derecho de organización de la jornada laboral no pasa por la voluntad exclusiva del trabajador, sino que ésta debe respetar la negociación colectiva, es decir, al acuerdo que se efectúa entre empleado y empleador. Esto ha llevado a que gran parte de la doctrina del derecho laboral consideren que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores no represente objetivamente lo establecido por la Constitución, ya que convierte la conciliación en un derecho empresarial, condicionado por la negociación colectiva⁶.

En este sentido, ante un conflicto jurídico entre las partes, la libertad empresarial ha primado sobre el derecho del trabajador (STS 245/2016, de 24 de julio de 2017), por lo que desde una perspectiva jurídica garantista la efectividad y alcance del derecho se ve restringida y no contribuye al bienestar del trabajador⁷.

Sin embargo, la incorporación de este precepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Estatuto de Trabajadores, que otorga al trabajador ser parte de la prerrogativa de disponer de su tiempo, se retoma de lo dispuesto

⁶ BALLESTER PASTOR, M. (2011). Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, No. 112. Págs. 51-90.

⁷ MONTOYA MEDINA, D. Y OTROS (2013). Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012.

por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, procedente a su vez de la Directivas 2004/113/CE y 2002/73/CE de la Unión Europea sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral, y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, respectivamente. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007, consiste, por tanto, en buscar un marco equilibrado y equitativo entre trabajadoras y trabajadores que permitan repartir los roles y compromisos en el seno de la familia, lo que a la larga ha traído los diversos conflictos jurídicos, para fijar comportamientos laborales que no necesariamente se ajustan a los intereses tanto del empleador. Pero al margen de los conflictos jurídicos que plantea la relación laboral, el art. 34.8 ET busca compatibilizar la actividad laboral con los demás elementos de la vida privada de las personas trabajadoras y sus obligaciones⁸. Otorga una apertura a la libertad del empleado a adaptar su jornada laboral y concede un ajuste en sus intereses particulares ante el empleador.

Al margen de los conflictos que se generan, la jornada laboral no se presenta como un derecho ilimitado, sino que está abierto a negociación. Asimismo, el art. 34.8 ET, otorga a la persona trabajadora la facultad de ajustar y configurar su jornada laboral con las implicaciones que ésta tiene sobre su vida privada y familiar, poniendo en un plano de igualdad los intereses que persiguen las partes que interactúan en la relación laboral.

El mercado laboral ha sufrido varias reformas que han supuesto cambios constantes en la legislación, con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras⁹.

⁸CASTELLANO BURGUILLO, M.E. Y OTROS (2007). Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

⁹ MOLINA LIÉTOR, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Vol.3, No. 2, pág. 39.

2.2. Modalidades de jornada de trabajo y su relación con la conciliación de la vida familiar y laboral

La jornada laboral es una de las condiciones laborales que más puede afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ello al margen del establecimiento de estas garantías y prerrogativas laborales, queda por estudiar la modalidad de la jornada de trabajo que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Por ello es importante analizar diferentes maneras de entender el tiempo de trabajo, ya que influye en la manera en la que la persona trabajadora atiende su vida privada y laboral¹⁰, es decir que con un horario de trabajo definido la persona trabajadora puede organizar en mayor o menor medida su tiempo de trabajo y así poder conciliar su vida personal y familiar.

Pero debido a las limitaciones que puede ofrecer el tipo de negocio empresarial o el servicio prestado por el empleador, lejos está poder establecer un modelo estándar que beneficie igualitariamente los intereses de cada trabajador.

2.2.1. Jornada laboral intensiva o continuada

La jornada intensiva o continuada puede entenderse como «aquella que se realiza de forma ininterrumpida, es decir sin tomar descanso a mitad del día laboral». Esta jornada intensiva de trabajo tiende generalmente a mejorar la gestión del tiempo que el empleado efectúa para sus actividades personales y familiares. Debido a esto, muchas empresas han asumido este tipo de modalidad con el fin de beneficiar al trabajador y con ello aumentar la efectividad en el sistema productivo y de servicio dado por la compañía.

¹⁰ MOLINA LIÉTOR, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia... Op. cit. pág. 42.

Esta jornada intensiva se puede encuadrar dentro de las denominadas “*prácticas familiarmente responsables*” de la empresa al promover la conciliación, aumentar la satisfacción laboral del empleado y el compromiso organizativo¹¹.

El Estatuto de los Trabajadores en el art. 34, en sus apartados 4 y 8, estudia la jornada intensiva de trabajo como uno de los mecanismos más compatibles con la conciliación¹². Debido a que este tipo de jornada laboral mejora y facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo, como se ha podido comprobar en estudios sociales y empresariales, una exposición ininterrumpida y constante a largas horas de trabajo termina deteriorando las capacidades y la productividad del personal, por lo que degenera en la ruptura entre vida laboral y vida privada y familiar, como en un perjuicio económico y productivo en el seno de la empresa. Por tanto, el tipo de jornada laboral y el equilibrio que se pueda gestar en torno a esta y las partes de la relación laboral, posibilitará una mejor realización de los intereses de ambas¹³.

Mediante la “Ley 11/1994, Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones” en el orden social, se modifica el artículo 34.1 ET, estableciendo una unificación del cómputo de horas semanales para este tipo de jornada y fijándola en cuarenta horas; mientras que en el art. 34.4 ET se establece que «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso no inferior a quince minutos»; en jerga coloquial se le conoce como la «pausa del bocadillo», aunque no se descarte que puedan existir otros tipos de pausa como la ergonómica (STSJ de Cataluña 518/2017, de 11 de mayo de 2017).

¹¹ PÉREZ-PÉREZ, M. et al, (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados, No. 45, Pág. 16.

¹² MOLINA LIÉTOR, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia en la..., Op. Cit. Pág.43.

¹³ BOTE, V. Y CABEZAS, A. M. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis, *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, No. 14, Págs. 207-218.

A su vez, la interpretación del tribunal ha priorizado este descanso de la jornada continuada, y ha establecido los límites en los que debe ser cumplido para el beneficio del empleado:

... necesariamente ha de disfrutarse en algún momento intermedio de la jornada, como corresponde a su naturaleza de interrupción de la actividad con la finalidad de recuperarse de la fatiga y reanudarla en mejores condiciones físicas, pero no al principio ni al final de la jornada, porque en tal caso no se trataría de un descanso, sino de una simple reducción de jornada (STSJ de Cataluña 5074/2011, de 15 de diciembre de 2011).

Asimismo, la doctrina judicial defiende que en la «pausa del bocadillo» el trabajador puede destinar este tiempo a realizar cualquier tipo de actividad que encuentre necesaria para sus intereses, sin necesidad de estar presente dentro de la empresa durante el tiempo de la pausa. Esta interpretación, se sustenta en considerar el tiempo de descanso como trabajo no efectivo (STSJ Cataluña 929/2007, de 5 de junio de 2007).

«La jornada continua y la flexibilidad de horarios son la mejor receta para conciliar trabajo con vida personal y familiar¹⁴». La flexibilización del horario de trabajo, mediante el establecimiento de una jornada intensiva o continuada, tiene un importante impacto no solo en el ámbito laboral sino también en el conjunto de la sociedad, ya que permite, por un lado, una mayor competitividad económica y, por otro lado, la incorporación de un mayor número de población al mercado laboral. Es decir la jornada intensiva hace que las personas trabajadoras organicen y gestionen su tiempo personal y familiar mejor debido a que su tiempo laboral se realiza de forma ininterrumpida en una sola parte del día.

¹⁴ CASERO J.L. RICO J. (2019) artículo de prensa de RICO J. en la vanguardia. Presidente de ARHOE (06/11/2019).

2.2.2. Jornada laboral partida

La jornada partida es «aquella en la que hay un descanso que interrumpe el tiempo de trabajo en dos partes separadas, al menos por un lapso de una hora como mínimo», sujeto a modificación por lo establecido en el convenio colectivo acordado. Este tipo de jornada exige la presencia del empleado en horarios diurnos y vespertinos, por lo que la reducción del tiempo para actividades de conciliación de la vida familiar y personal se hace evidente.

Para compensar dicho impacto del trabajo, algunos convenios colectivos han establecido un período suficiente para que los trabajadores puedan acudir a sus casas u otros espacios, donde puedan comer o interactuar con sus seres queridos u otras actividades de su interés. Sin embargo, a pesar de este último beneficio, este tipo de jornada partida viene a ocasionar una extensión en el horario total del día, por lo que se puede ver afectada la conciliación personal y familiar antes otorgada. Así lo establecen los tribunales, señalando a la jornada parcial como perjudicial para la conciliación de la vida familiar y personal (STSJ Galicia 3687/2017, de 28 de diciembre de 2017).

Pero acorde a los intereses de la empresa y del propio trabajador, los beneficios pueden compensar las limitaciones a la conciliación de la vida personal y familiar. De hecho, una cantidad importante de empresas otorgan mayores beneficios económicos a sus trabajadores, así como la provisión de alimentos y espacios donde puedan optimizar sus intereses (STS 44/2016, de 30 de enero de 2016).

Pero, al margen de los incentivos que buscan compensar esta desvinculación con lo personal y familiar, así como el vacío dejado por el Estatuto de los Trabajadores ante este hecho concreto, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha priorizado la protección de la familia ante este tipo de jornada partida, aunque se ha mostrado ambigua al respecto ya que dicha protección está

sujeta a los intereses de la empresa, siendo esta beneficiada cuando se «entiende» que se ve gravemente perjudicada (STC 26/2011, de 14 de marzo de 2011).

2.2.3. Jornada flexible

La jornada flexible se puede entender como «aquella jornada que no establece un horario de trabajo fijo», es decir no marca la hora de entrada ni de salida del trabajador, por ello se puede considerar otro mecanismo que puede mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El art. 9.2 de la “Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, incorpora la modalidad de jornada flexible, la cual fue asumida también por el Estatuto de Trabajadores.

Esta jornada otorga al trabajador la libertad de escoger la hora de entrada o salida del trabajo, siempre que éste cumpla el cómputo de horas trabajadas que estipula el contrato (TS 121/2015, de 31 de junio de 2015), otorgándole un espacio que permite la conciliación con sus otras actividades privadas.

Este tipo de jornada no supone ningún tipo de problema a la hora de registrar la jornada, así lo establece el art. 34.9 ET «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo».

Por lo tanto, se puede decir que la jornada flexible es un buen instrumento para llevar a cabo tanto las necesidades de la empresa como las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores¹⁵.

¹⁵ MOLINA LIÉTOR, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia... Op. Cit. Pág.49.

Cabe destacar que la jornada flexible no significa tener total libertad para el trabajador, ante los posibles abusos que se puedan cometer en la elección aleatoria de la jornada laboral, los tribunales han declarado que la flexibilidad se refería a los horarios y no a la libertad de actividad, es decir, que el empleado no puede disponer de su tiempo de trabajo (STSJ de Cataluña 7349/2002, de 27 de enero de 2003).

La libertad con la que cuenta la persona trabajadora de poder distribuir su jornada de trabajo, siempre respetando los límites, hace de la jornada flexible el mecanismo que mejor permite converger las necesidades de la empresa con las necesidades de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹⁶.

2.3. La regulación jurídica de la adaptación de la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral

El derecho a la adaptación de jornada laboral se regula en el art. 34.8 ET: «las personas trabajadoras tienen “derecho a solicitar” las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

- Se trata de un derecho a solicitar, no de un derecho absoluto a adaptar¹⁷.

¹⁶ MOLINA LIÉTOR, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia... Op. Cit. Pág.51.

¹⁷ PASTOR MARTINEZ, A. (2019). Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades desde la corresponsabilidad, Pág.187 y ss.

- Se puede adaptar la jornada laboral de cada trabajador con la finalidad de mejorar las condiciones para llevar a cabo la conciliación de vida personal, laboral y familiar.
- Hace mención explícita al tiempo de trabajo y a la forma de prestar el trabajo, incluyendo el trabajo a distancia.

«En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años», es decir la adaptación de la jornada se podrá solicitar hasta que los menores cumplan doce años.

«En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión».

- Se incorpora un medio obligatorio de negociación individual entre trabajador y empresa, en el caso de que no exista negociación colectiva, es decir la norma fija un procedimiento a seguir por el cual la empresa, no el trabajador, está obligada a abrir una negociación individual¹⁸.
- Requisito indispensable, por parte de la empresa, que se comunique por escrito; en el que se deberá indicar la decisión pertinente, y en caso de ser rechazada, la empresa debe explicar las razones objetivas de la decisión.

¹⁸ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (2020). Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. Tirant lo Blanch, Valencia.

«La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior». Este derecho del trabajador de volver a sus condiciones de trabajo previas se hará siempre y cuando sea justificado por el cambio de las circunstancias familiares.

Los titulares del derecho a solicitar adaptaciones son las personas trabajadoras¹⁹ tanto hombres como mujeres «sin hacer distinción por razón de género». El derecho de conciliación es un derecho de titularidad y ejercicio individual, no obligatorio y depende de las necesidades y circunstancias profesionales y familiares de cada persona trabajadora²⁰. La negociación colectiva no puede limitar los sujetos que se pueden acoger a las medidas de conciliación²¹.

El fin del art. 34.8 ET es que las personas trabajadoras pueden hacer real su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Los sujetos causantes del derecho podrán ser aquellos que precisen la atención y cuidado de las personas trabajadoras cuando se dé alguno de los siguientes supuestos²²:

- Progenitores²³ de hijas o hijos menores de doce años.
- Progenitores de hijas o hijos de doce o más años.
- Cuidadores de personas enfermas, discapacitadas o dependientes.

Por tanto como ya se ha comentado previamente, este artículo establece que el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral se lleve a cabo mediante «adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia», es decir hace referencia tanto a la forma

¹⁹ RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (2020). Adaptación de la jornada de trabajo..., Op. Cit., Pág. 33-34.

²⁰ BARRIOS BAUTOR, G.L. (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, No 9, Pág.1-28.

²¹ BARRIOS BAUTOR, G.L. (2019). Adaptación de la jornada de trabajo..., Op. Cit., Pág.1-28.

²² RODRÍGUEZ PASTOR, G.L. (2020). Adaptación de la jornada de trabajo..., Op. Cit., Pág.35-37.

²³ A los progenitores deben equipararse los acogedores o tutores que tengan a su cuidado menores de doce años, por concurrir en ellos obligaciones similares de cuidado, respectivamente arts. 173 y 215 y ss del CCivil

como al lugar donde se va a desarrollar el trabajo, incluyendo la posibilidad del trabajo a distancia.

2.4. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en el ordenamiento laboral

Las medidas de conciliación son aquellas herramientas que unidas a leyes, convenios colectivos, e incluso a la relación contractual, facilitan a las personas trabajadoras que puedan compatibilizar su jornada laboral con su vida personal y familiar. Cuyo objetivo principal de estas medidas es promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El “Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” (en adelante RDL 6/2019), incorpora novedades de gran relevancia en los derechos laborales que van orientados a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral²⁴.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a raíz de la nueva legislación en materia de igualdad, estos instrumentos se encuentran en la legislación, y permiten reducir el tiempo de trabajo, como son las excedencias, reducciones de jornada para poder compaginar con obligaciones que puedan suceder en el entorno personal y/o familiar.

2.4.1. Permisos retribuidos

Recogidos en el art. 37.3 ET «el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración», es decir la persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin que se vea afectado su salario, con preaviso y su posterior justificación.

²⁴ GORDO GONZÁLEZ, L., DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2019). “Novedades incorporadas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo”. Noticias Jurídicas y actualidad (11/09/2019).

2.4.1.1. Por exámenes prenatales y preparación al parto

Este permiso, recogido en el art. 37.3.f) ET, establece que la persona trabajadora tendrá derecho a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por tiempo el necesario. Debe tener lugar dentro de la jornada laboral, y como ya hemos comentado es necesario un preaviso y justificación del mismo.

También dentro de este artículo se hace mención a los casos adopción o acogimiento, en este caso este permiso es destinado a sesiones de información y preparación para el proceso.

2.4.1.2. Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización

El art. 37.5 ET establece que «las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo/a, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto», es decir que los beneficiarios de este permiso, pueden ser tanto el hombre como la mujer, tendrán derecho a ausentarse una hora de su puesto de trabajo sin disminución del salario.

En el supuesto de que este se dificulte las situaciones «tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario», en este caso si se produce reducción de jornada con la reducción proporcional de salario

2.4.1.3. Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de hijos/as

Este permiso se encuentra regulado en el art. 37.4 ET, establece que «las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses», es decir que la persona trabajadora (hombre o mujer) puede disfrutar de este permiso de ausencia de una hora de su trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses, pudiéndose ampliar hasta que el menor cumpla los doce meses, pero esta ampliación trae consigo una reducción del salario.

Esta hora de ausencia se puede distribuir según conveniencia, debido a que la ley no especifica cómo hacerlo, ya sea una reducción de jornada retribuida de trabajo de media hora, indicando la hora a la que se a realizar; un permiso retribuido de una hora al día o fraccionándolo en dos medias horas al día, indicando la hora precisa; permiso de lactancia acumulada, es decir se acumula la hora de permiso y se convierte en días, con independencia de la jornada, se tiene que indicar la fecha de inicio y de finalización del mismo permiso. El Tribunal Supremo deja muy claro que «la acumulación en jornadas completas debe obtenerse acudiendo a la hora de ausencia y no a la media hora de reducción de jornada» (STS de 19 de abril de 2018).

Este permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de que el nacimiento, adopción o acogimiento sea múltiple.

2.4.1.4. Por guarda legal de menores

Reducción por guarda legal establecido en el art.37.6 ET dice «quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario». Esta reducción de la jornada de trabajo con su correspondiente disminución del salario se puede llevar a cabo hasta que el menor

cumpla los doce años, ó que tenga a su cargo a una persona con algún tipo de discapacidad.

Pero es importante destacar que es factible poder adaptar la jornada de trabajo sin tener que reducir la jornada, así lo establece el art.34.8 ET «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos/as, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos/as cumplan doce años».

Con esto se quiere decir que ya no es necesario que la persona trabajadora reduzca su jornada, sino que puede recurrir a la adaptación de la jornada y así no se verá disminuido su salario, pudiendo hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Pero en cualquier caso, la jurisprudencia también ha admitido esta posibilidad cuando los hijos tengan más de doce años con alguna necesidad especial, (SJS de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019).

2.4.1.5. Por atención de familiares o personas discapacitadas

En el segundo párrafo del art. 37.6 ET, se establece que «quien precise encargarse del cuidado directo de una persona con discapacidad, un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (...) tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario».

Este tipo de prestación, con la nueva modificación se puede acceder al derecho de solicitar la adaptación de la jornada es decir que ya no es necesario reducir su jornada, sino que existe el mecanismo de adaptar su jornada en la duración y distribución que la persona trabajadora pueda hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida familiar y laboral.

2.4.1.6. Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares

En el art.37.3.b) ET establece que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, sin que se produzca reducción de su salario, «por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad».

Este permiso puede variar de dos a cuatro días dependiendo del desplazamiento.

2.4.2. Prestación por nacimiento y cuidado del menor

El permiso de maternidad y paternidad se unifica en una sola prestación «permiso por nacimiento y cuidado del menor» tras la última reforma del RLD 6/2019, en el que se establece que cada uno de los progenitores disfrutará de dieciséis semanas (haciéndose efectivo el 1 de enero de 2021), incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos²⁵ y diez semanas voluntarias, es decir equiparando la duración de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de los dos progenitores²⁶.

²⁵ CANDAMIO BOUTUREIRA, J.J. (2020). “Todo lo que necesito saber sobre la ampliación del permiso por nacimiento de hijo hasta las 16 semanas en 2021” artículo de Revista laboral (18/11/2020).

²⁶ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacia una efectiva corresponsabilidad? Revista de relaciones laborales, No. 45. Pág.12

Este nuevo permiso retribuido nace para hacer efectiva la igualdad de trato entre hombres y mujeres²⁷, es decir ambos progenitores puedan disfrutar del mismo periodo de permiso. Estos permisos sean derechos individuales que no puedan transferirse²⁸ y poder llevar a cabo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por tanto la principal finalidad de la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad radica en fomentar el reparto de las responsabilidades familiares, de ahí que el permiso sea intransferible²⁹.

En el art. 48 ET se establece la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, con reserva de puesto de trabajo, en los apartados 4 y 5 de dicho artículo.

En este nuevo permiso por nacimiento y cuidado del menor hay que hacer una clara distinción entre madre biológica, adopción y acogimiento, así viene establecido el Estatuto de los Trabajadores.

- Art. 48.4ET. «Se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas (seis semanas son obligatorias), lo mismo ocurre con el contrato de trabajo del progenitor que también será durante dieciséis semanas». Reconociéndose el derecho individual de cada progenitor a disfrutar de un permiso intransferible de dieciséis semanas de suspensión³⁰. Estas primeras semanas de permiso son principalmente para proteger la salud de la madre y en el caso del progenitor se otorga para deberes de cuidado y atención. Sin embargo, el carácter voluntario de las diez semanas restantes puede llevar a algunos progenitores a reincorporarse al trabajo después de las seis primeras semanas y a rechazar el disfrute del tiempo restante, posibilidad que, evidentemente,

²⁷ GORDO GONZÁLEZ, L., DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2019). Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo". Noticias Jurídicas y actualidad (11/09/2019). Op. cit.

²⁸ REQUENA AGULAR, A. (2019). Periódico eldiario.es (02/03/2019).

²⁹ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021). La suspensión del contrato de trabajo... No. 45. Op. Cit. Pág.15

³⁰ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021). La suspensión del contrato de trabajo... No. 45. Op. Cit. Pág.16

afecta negativamente a la corresponsabilidad en la distribución de las responsabilidades familiares³¹.

«En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión puede computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo las seis semanas posteriores al parto». En este caso no se dice nada de los progenitores por lo que se puede interpretar con ello es que estos podrían reincorporarse al trabajo antes de que transcurran las seis semanas posteriores al parto y retomar posteriormente el disfrute del periodo de suspensión; esta interpretación que beneficiaría el cuidado del menor durante un periodo de tiempo más prolongado una vez reciba el alta hospitalaria³².

En los casos de «parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros casos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión debe ampliarse en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, eso sí, con un máximo de trece semanas adicionales». Es decir, la ampliación del periodo de duración de la suspensión queda condicionada a la concurrencia de dos requisitos: por un lado, que el recién nacido requiera hospitalización a continuación del parto, y, por otro lado, que esta hospitalización tenga una duración superior a siete días³³. La norma no establece nada de la suspensión de este permiso, por ello mismo se puede entender que es un derecho propio e individual de cada progenitor.

³¹ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021). La suspensión del contrato de trabajo... No. 45. Op. Cit. Pág.17

³² CORDERO GORDILLO, V. (2019). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1° de marzo, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo, (2019) No. 3, vol. 7. Pág. 19.

³³ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021). La suspensión del contrato de trabajo... No. 45. Op. Cit. Pág.21.

«En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo». En el caso de que la madre biológica fallezca, no se contempla en la norma, pero se entiende que esta falta de previsión radica en la equiparación del periodo de suspensión de los dos progenitores, al mantener el progenitor distinto de la madre biológica el derecho de suspensión en su integridad³⁴.

«La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto», este permiso se podrá distribuir a voluntad de los progenitores, de forma acumulada o interrumpida, y se puede ejercitar desde que finaliza la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla doce meses.

Un derecho propio e individual de la trabajadora es cuando «la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días».

«La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente». En caso de que se disfrute en régimen de jornada completa se precisa de un acuerdo con la empresa, y esto puede conllevar una confrontación para establecerlo, es decir puede suponer un claro

³⁴ PÉREZ ANAYA, R. M. (2021). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y por adopción... Op. Cit. Pág. 10.

retroceso respecto de la anterior regulación y, además, dificultar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos³⁵, mientras que eso no ocurre cuando se disfruta en régimen de jornada parcial.

La suspensión del contrato comienza cuando se produce el parto, pero la persona trabajadora debe avisar el periodo que excede de las seis semanas obligatorias, como mínimo, con una antelación de quince días. El progenitor afectado deberá comunicar a la empresa con esta antelación, mínima de quince días, del disfrute de cada periodo semanal o en su caso de la acumulación de todo el periodo restante una vez que hayan transcurrido las seis primeras semanas de suspensión de contrato de baja por el cuidado del menor.

- Art. 48.5 ET. «En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora». Esto es una de las grandes diferencias con el caso de madre biológica, que no se acoge a ninguno de los supuestos anteriormente descritos.

«En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción».

³⁵ MORENO SOLANA, A. (2019). La nueva regulación de la maternidad y la paternidad: nacimiento, cuidado de menor y corresponsabilidad en el cuidado del lactante en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, en DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J. R. (Dir.). Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social. Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 304.

Cabe mencionar, ya que la norma no se refiere a ello, en el caso de que se trate de familias numerosas, pero se puede entender que al tratarse de un permiso de ambos progenitores no hace falta que se amplié éste. Sin embargo las especiales necesidades que pueden plantearse en este tipo de familias parecen justificar un tratamiento específico de las mismas en esta materia y, en consecuencia, justificarían plenamente una ampliación de la duración del periodo de suspensión del contrato de trabajo³⁶.

Sin embargo la norma no habla nada sobre las familias monoparentales, encabezadas en su mayoría por mujeres³⁷, pero lo cierto es que constituyen una realidad social en la que la conciliación personal, familiar y laboral suele resultar más compleja³⁸. En caso de nacimiento de hijo/a, el único progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante dieciséis semanas³⁹, sin ayuda de un progenitor (que en este caso no existe).

Por ello TSJ del País Vasco dictó una sentencia en la que se reconoce el derecho de la demandante, al frente de una familia monoparental, a incorporar a su prestación de dieciséis semanas las ocho semanas que hubiesen podido

³⁶ MORENO GENÉ, J. (2020). "De la suspensión del contrato por paternidad a la suspensión del contrato del otro progenitor por nacimiento de hijo: ¿un paso definitivo hacia la corresponsabilidad?", Nueva revista española de Derecho del Trabajo, (2020) No. 227. Pág. 51.

³⁷ Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en los últimos años, las familias monoparentales han estado constituidas mayoritariamente por mujeres. Así, en el año 2020, de 1.944.800 familias monoparentales, 1.582.100 estaban encabezadas por mujeres y 362.700 por hombres; en el año 2019, de un total de 1.887.500 familias monoparentales, 1.530.600 estaban constituidas por mujeres y 356.900 por hombres; en el año 2018, de 1.878.500 familias monoparentales, 1.538.200 estaban constituidas por mujeres y 340.300 por hombres; en el año 2017, de 1.842.400 familias monoparentales, 1.529.900 eran familias constituidas por mujeres y 312.600 encabezadas por hombres; y, en el año 2016, de un total de 1.964.900 familias monoparentales, 1.591.200 estaban constituidas por mujeres y 373.700 por hombres (Instituto Nacional de Estadística. Encuesta continua de hogares: número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor).

³⁸ GOÑI SEIN, J.L. (2005). La familia monoparental: la ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer. Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social, (2005) No. 82. Pág. 16 – 18.

³⁹ MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. (2020). Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-ley 6/2019, Derecho Social y Empresa, No. 12. Pág. 23.

MORENO GENÉ, J. (2020). De la suspensión del contrato por paternidad a la suspensión del contrato del otro progenitor por nacimiento de hijo: ¿un paso definitivo hacia la corresponsabilidad?, Nueva revista española de Derecho del Trabajo, (2020) No. 227. Pág. 51.

corresponder al otro progenitor para el caso de tratarse de una familia bilateral, con el correspondiente abono de la prestación de Seguridad Social que le hubiera correspondido al otro progenitor, ello sobre la base del principio general del interés superior del menor (TSJ del País Vasco, de 6 de octubre, de 2020).

Y también cabe destacar otra sentencia del TSJ de Valencia en el que se reconoce a una madre, que constituye una familia monoparental, el derecho a sumar ocho semanas a su periodo de suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas (TSJ de Valencia, de 10 de mayo de 2021).

Sin duda este permiso es una de las grandes medidas que facilita la obtención de la corresponsabilidad familiar.

2.4.3. Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Este tipo de medidas se encuentran reguladas en el art. 48.7ET y en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Se trata de supuestos en los que la trabajadora, en situación de embarazo o parto reciente, está expuesta a situaciones que pueden influir negativamente en su salud o en la salud del feto. En el caso de que no se pueda evitar adaptando su puesto de trabajo o cambiándola a otro lugar distinto libre de riesgos, se procede a la suspensión del contrato de trabajo y a una prestación de la seguridad social.

La duración del riesgo durante el embarazo finaliza el día que se produce el parto, y el riesgo durante la lactancia natural a los nueve meses a contar desde el nacimiento del menor. Estas suspensiones darán lugar al reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social, cuya finalidad es cubrir la falta de ingresos derivados del trabajo durante estos periodos en los que la mujer trabajadora se encuentra en una situación de incompatibilidad con el trabajo derivada de la

maternidad. Estas prestaciones de Seguridad Social vienen reconocidas y reguladas en los arts. 186 y 187, el riesgo durante el embarazo en los arts. 188 y 189, el riesgo durante la lactancia natural, todos ellos de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre de 2015 LGSS.

2.4.4. Excedencias

El término excedencia se puede definir como la «condición de excedente, referida al funcionario público que no ejerce su cargo, o al trabajador que no ocupa su puesto durante un tiempo determinado»⁴⁰. Por tanto los trabajadores pueden ausentarse de su puesto de trabajo durante un periodo determinado. Vienen recogidas en el art. 46 ET.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas (art.46.1 ET):

- Excedencia forzosa. Art. 46.1 ET, tienen su origen en la designación del trabajador para un cargo público que posibilite la existencia al puesto de trabajo. El trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con la reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a contar a partir del cese del cargo o función.
- Excedencia voluntaria ordinaria. Art. 46.2 ET, el trabajador, con una antigüedad mínima, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por un periodo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. El trabajador no tiene asegurado el puesto de trabajo.

En términos de conciliación personal, familiar y laboral se pueden establecer:

⁴⁰ RAE, definición establecida por la Real Academia Española.

2.4.4.1. Excedencias por cuidado de hijos/as

La excedencia para el cuidado de hijo/a, regulado en el art. 46.3 ET, con una duración máxima de tres años, y a contar desde el momento del nacimiento del hijo/a o desde la fecha de la resolución administrativa o judicial que determine la adopción o el acogimiento.

Hay una salvedad, y es que durante el primer año de excedencia será computable a antigüedad y la persona trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo para poder reincorporarse.

Esto es uno de los derechos con el que conseguimos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que la empresa deja que la persona trabajadora realice sus necesidades privadas y familiares, mientras que durante un periodo de tiempo la empresa mantiene esta situación en suspensión para no perjudicarla.

2.4.4.2. Excedencias por cuidado de familiares o personas dependientes

La excedencia para el cuidado de familiares o personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y que no desempeñen actividad retributiva, recogido en el art. 46.3 ET, con una duración máxima de dos años, salvo acuerdo en convenio colectivo.

Como ya hemos mencionado con anterioridad, durante el primer año de excedencia será computable a antigüedad y la persona trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo para poder reincorporarse durante este periodo.

Este tipo de excedencias también constituye una herramienta para poder llevar a cabo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, porque lo que pretende es que se atienda, en este caso, a la familia de segundo grado o

personas dependientes (familiares que hayan sufrido accidente, enfermedad o no puedan valerse por sí mismos) que no desarrollen actividad retribuida.

CAPÍTULO III. Nuevas tendencias en la jornada laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral

3.1. La regulación de la jornada laboral y conciliación de la vida familiar y laboral durante el Covid-19

Tras producirse el estado de alarma debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 se aprobó el “Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19” (en adelante RDL 8/2020). Este RD nace con la finalidad de que las personas trabajadoras pudieran hacer frente a las obligaciones personales y/o familiares, sin repercutir negativa en las obligaciones laborales.

Una de las medidas adoptadas en el RDL 8/2020 para poder paliar los efectos de la crisis sanitaria fue el «derecho de adaptación del horario y/o reducción de la jornada» que derivó en el «Plan MECUIDA» regulado en el art. 6.1 del RDL 8/2020, en el que se establece el «derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19».

Las medidas adoptadas por este plan son una serie de derechos para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, mediante el cual se podrá flexibilizar la jornada laboral de las personas trabajadoras por cuenta ajena que tengan deberes de cuidado por las circunstancias excepcionales relacionadas a las condiciones que pueda causar la pandemia en el seno privado del trabajador.

Estas medidas del «Plan MECUIDA», permiten a la persona trabajadora la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por las circunstancias relacionadas con esta excepcionalidad, así viene establecido en el art. 6.2 del RDL 8/2020 «teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa». La diferencia entre el art. 6.1 RDL 8/2020 y el art. 34.8 ET es que en el Estatuto de los Trabajadores se establece un «derecho a solicitar», mientras que en el RDL 8/2020 se establece un «derecho a acceder» y es entendible por las circunstancias excepcionales que se marcan en esta legislación.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, con su correspondiente disminución reducción salarial, regulada en el art. 6.3 del RDL 8/2020, se establece «derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales». La persona trabajadora puede rebajar hasta alcanzar el 100% de la reducción si fuera necesario, con previa notificación de 24 horas al empleador, la reducción especial se regirá conforme a los arts. 37.6 y 37.7 del Estatuto de Trabajadores, la cantidad de horas de trabajo por motivos de conciliación, y no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

El trabajo a distancia y/o teletrabajo se impuso como modalidad laboral preferente durante este periodo y como medio para garantizar la actividad empresarial, así se establece en el art. 5 del RDL 8/2020. Al hilo de la cuestión conviene mencionar la sentencia del TSJ de Cantabria de 7 de mayo de 2021, relacionada con la readmisión tras un despido en la modalidad de teletrabajo. Pues no constituye readmisión irregular enviar al trabajador a la modalidad de teletrabajo dada la situación provocada por el COVID-19.

Otra sentencia del TJS declara la vulneración del derecho fundamental de igualdad de una trabajadora la que su empresa denegó la posibilidad de teletrabajar, que sí concedió a otras empleadas (TSJ Aragón de 17 de noviembre de 2020). En concreto, se trataba de la situación de teletrabajo provocada por el estado de alarma debido al Covid-19. En su sentencia, declara la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de la trabajadora.

Finalmente la Disp. Transitoria Tercera del Real Decreto-Ley 28/2020, la cual es la que determina que el trabajo a distancia se ha implantado de forma excepcional en aplicación del art. 5 del RDL 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitarias derivada de la pandemia COVID-19, no resultará de aplicación en las empresas que hayan implantado el trabajo a distancia como medida de prevención, ya que estarán exentas de firmar acuerdo de teletrabajo, pero si están obligadas las empresas a facilitar todos los materiales necesarios para poder llevar a cabo la actividad laboral.

La vigencia del «Plan MECUIDA» y la preferencia del trabajo a distancia se han prorrogado en varias ocasiones para hacer frente a las condiciones excepcionales del COVID-19.

3.2. Impacto del teletrabajo como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral

En este apartado comenzaremos comentando que en los últimos años se ha incrementado el consenso por parte de las Instituciones Internacionales, algunas de gran peso como las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a la problemática de la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, esto por supuesto, afecta a los países industrializados pero también a aquellos otros que se encuentran en vías de desarrollo.

Dentro de la normativa, hay que destacar que en el art. 34.8 ET el cual, tras la modificación operada por el “RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, configura expresamente el trabajo a distancia como una de las modalidades de adaptación de la jornada de trabajo o de la forma de prestación con fines de conciliación⁴¹.

En lo que se refiere al trabajo a distancia debemos tener en cuenta que en España antes de producirse la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, solo se encontraba una escasa regulación de este concepto en el art. 13 ET, en el que se consideraba trabajo a distancia como «aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar “libremente” elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa», dentro de esta definición se entendía el concepto de teletrabajo, como una especie de trabajo a distancia.

Tras producirse la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, el trabajo a distancia, y en particular el teletrabajo, se ha afianzado como modalidad laboral, ya que así se demandaba por parte de las empresas debido a las medidas de contención sanitarias del COVID-19, es decir el trabajo a distancia y, singularmente, dentro del mismo, el teletrabajo, se ha elegido como un instrumento fundamental para la contención del virus y, al mismo tiempo, para el mantenimiento de la actividad de muchas empresas⁴².

Debido a todas estas circunstancias sanitarias se aprobó el “Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19” en el que atribuyó al trabajo a distancia un carácter preferente frente a otras medidas de interrupción o cese

⁴¹ CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral Pág. 100.

⁴² CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia... Pág. 99.

temporal de la actividad productiva⁴³, así viene establecido en el art. 5 RDL 8/2020.

Por tanto se ha visto reforzado la percepción del trabajo a distancia, y esto ha llevado a que se aprobará el “Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia” y con posteridad la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD). El contenido de esta ley es de aplicación a las personas trabajadoras que desarrollan su jornada laboral utilizando medios informáticos, telemáticos o de telecomunicación. Por ello es importante contar con una normativa apropiada que proporcione seguridad jurídica a todas las partes implicadas⁴⁴.

En el art. 2.a y b LTD se establece el concepto de trabajo a distancia y el concepto de teletrabajo:

- Art. 2.a LTD, Trabajo a distancia se entiende como aquella «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular». Como se puede observar en relación con la definición anterior (art. 13 ET) se prescindido de la palabra “libremente”. La supresión de este término parece responder a que, pese a la facultad de elección de la persona trabajadora, el lugar de trabajo deberá ser consensuado con la empresa⁴⁵.

Otra de las cosas que se debe destacar de la definición es que se debe realizar con “carácter regular”, es decir que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de

⁴³ DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perceptiva de género. Vol.1, No. 3, Pág.4-11.

⁴⁴ CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia... Pág. 99.

⁴⁵ CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia... Pág. 101.

la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

- Art. 2.b LTD, Teletrabajo como «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación». La diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo es que este cuenta con cualidades más tecnológicas.

Por ello se puede decir que el teletrabajo, como modalidad de trabajo virtual, representa una gran oportunidad para la conciliación de vida personal, familiar y profesional⁴⁶. Pero resulta importante destacar que el teletrabajo “no es en sí una medida conciliadora”⁴⁷, sino que esta modalidad de trabajo ha permitido que las personas trabajadoras pudieran hacer frente a las necesidades familiares y de trabajo en la crisis sanitaria.

Esta modalidad laboral trae consigo una serie de ventajas e inconvenientes, entre ellos se puede destacar que el teletrabajo permite adaptar la jornada lo que implica una mayor flexibilidad para las personas trabajadoras y eso da más flexibilidad, es decir la forma de prestación de servicios facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, fundamentalmente, por la mayor flexibilidad horaria y la reducción del tiempo invertido en los desplazamientos⁴⁸. Sin embargo esta modalidad laboral también presenta inconvenientes para adaptar la vida personal y laboral, puesto que el teletrabajo puede llevar acompañado el sometimiento del trabajador a largas jornadas laborales, derivando en posibles problemas para poder separar trabajo y vida personal y/o familiar.

⁴⁶ ROIG BERENGUER, R Y PINEDA-NEBOT, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. Vol.7 No 187, Pág. 593-608.

⁴⁷ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2021) De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. Revista jurídica de los Derechos Sociales, vol.11, No. 1, Pág. 40-78.

⁴⁸ QUINTANILLA NAVARRO, R. Y. (2017) Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) No. 133. Pág. 344.

Ahora bien, entrando en el fondo de la cuestión, la duda que se genera al respecto es si el teletrabajo, permite realmente una conciliación, o si por el contrario la jornada laboral finalmente se amplía. En investigaciones recientes como el de “Oikonomics, mujeres y teletrabajo: *más allá de la conciliación de la vida laboral y personal* de Ana Gálvez Mozo” resulta que los trabajadores señalaron de forma clara que “una vez se habían organizado y habían aprendido lo que implicaba teletrabajar, esta modalidad laboral les permitía no solo reducir sus largas jornadas laborales, sino también optimizarlas y hacerlas más productivas”.

En cuanto a los derechos de los trabajadores que realizan su actividad de forma remota, tienen iguales derechos que los trabajadores que realizan sus funciones en la empresa, con la salvedad de aquellos derechos que se consideren inherentes al trabajo presencial. Asimismo la empresa también deberá tener en cuenta a los teletrabajadores en el momento de ejecutar las medidas y planes en cuanto a igualdad y conciliación laboral y familiar, así se recoge en el art. 4.1 LTD. Ello, implica que las personas trabajadoras a distancia podrán disfrutar de cualesquiera derechos de conciliación reconocidos en nuestra legislación, sin ninguna especialidad⁴⁹.

En relación con la obligatoriedad de realizar la prestación laboral a través del teletrabajo es una opción voluntaria, tanto por parte del empresario como del trabajador. Para poder desempeñarlo se requiere de un acuerdo de las partes, empresario y trabajador, que puede estar contenido en el contrato de trabajo inicial, o se puede incluir de forma posterior, y se deberá realizar en todo caso por escrito. En el supuesto de ofrecimiento de teletrabajo por la empresa y la necesidad de la persona trabajadora a esta modalidad de trabajo.

⁴⁹ CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia... Pág. 122.

Por lo que respecta al derecho del tiempo de trabajo que se regula en los arts. 13 y 14 LTD. La persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de trabajo establecido en el acuerdo, pero respetando el tiempo de trabajo y descanso. En lo referente al registro de horas efectivamente trabajadas así como el control y fichaje, los empleadores pueden recurrir a plataformas destinadas al efecto. En este sentido la propia normativa en su art. 14, dispone que «deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, deberá incluir el registro diario de la jornada».

Otra novedad es el derecho a la desconexión digital contemplado en el art. 18 LTD, donde se recoge el «derecho a la desconexión digital, para que el trabajador tenga la garantía de poder disfrutar de su tiempo libre», es decir que es deber del empresario de se respeten los periodos de descanso y, con ello, la duración máxima de la jornada laboral.

Todo esto debe ponerse en relación con el art. 34.8 ET donde se prevé el «derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (...), incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral». Por tanto, es posible solicitar el paso del trabajo presencial al trabajo a distancia con fines de conciliación, es decir que cuando el motivo de la solicitud del trabajo a distancia esté relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora, el procedimiento a seguir será el reglamentado en el artículo 34.8 ET, pero esta salvedad únicamente se contempla para las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as menores de doce años⁵⁰.

Por tanto debido al gran crecimiento que ha experimentado el teletrabajo, a causa de las circunstancias previamente descritas, ha provocado la regulación jurídica mediante la Ley 10/2021 (LTD) y que se utilice como instrumento que

⁵⁰ CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia... Pág. 109-110.

puede servir de herramienta para favorecer la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

CONCLUSIONES

Es evidente que el mundo laboral ha ido transformándose a lo largo de los años y adaptándose cada vez más a las demandas sociales y a las necesidades, ya no únicamente de las empresas sino también de las propias de las personas trabajadoras. Esto se aprecia no solamente en el papel de la mujer en el mundo laboral y en cómo su incorporación al trabajo ha supuesto un cambio de paradigma, sino también, y a raíz de esto mismo, en el modo de conciliar la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras. A pesar de que todavía queda mucho camino por recorrer ya se empieza a vislumbrar gran parte de lo que podría llegar a ser una nueva forma de entender el sistema laboral y social, ya no únicamente en España, sino también a un nivel más global.

Uno de los aspectos más reseñables es sin duda destacar que la mejor jornada sería un cómputo entre jornada continua y flexible, como un modelo de mejora en cuanto a la mencionada conciliación de vida personal, familiar y laboral. Se trata de un modelo que ya viene implementándose de forma exitosa en otros países europeos y que sin duda facilita que se dé una armonía entre la vida personal y profesional de las personas trabajadoras. No obstante, este tipo de sistema no es siempre fácil de aplicar o, a veces, es incluso imposible dada la naturaleza de la empresa, es por ello que se puede considerar necesario un nuevo modelo de trabajo que pueda luchar finalmente por dicha conciliación de la vida familiar y laboral del modo más eficiente y completo posible, ya que esto va a aportar ventajas a los trabajadores, y también de forma directa, a la propia empresa.

Todas estas medidas de conciliación tienen un enfoque para favorecer la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Por

ello se ha buscado la manera de facilitar que el trabajo y la vida personal-familiar sean compatibles, es decir que tanto hombres y mujeres puedan compaginar sus obligaciones laborales con las actividades personales y/o familiares.

Tras la pandemia mundial derivada del COVID-19 se han impulsado además otros modelos de trabajo, buscando como siempre atender a unas necesidades sociales y dejando de nuevo claro que este tipo de evolución se da a partir de los requerimientos que aparecen en nuestro día a día. El teletrabajo se ha instaurado con fuerza y ha comenzado a formar parte de nuestro vocabulario cotidiano. En un principio este tipo de trabajo se ha venido planteando como una alternativa temporal, pero poco a poco estamos viendo que realmente ha llegado para quedarse en muchos ambientes laborales. Es innegable que el teletrabajo es una ventaja, tanto para el trabajador como para la propia empresa, ya que hay un ahorro de tiempo y dinero en ambas partes. Por un lado, la persona trabajadora dispone de un ahorro en su tiempo ya que no tiene que desplazarse a su lugar de trabajo, además dispone de mayor autonomía, su nivel de productividad se ve también incrementado ya que está trabajando en un entorno más relajado y sin presión, hay una mejor conciliación laboral y personal... Por otro lado, la empresa también ahorra en costes y consigue que el nivel de motivación de los empleados sea mayor.

No obstante, no podemos olvidar que esta modalidad de trabajo ha venido de forma repentina y por tanto plantea una serie de desafíos que van a tener que ir resolviéndose con el tiempo y con mecanismos que velen por este modelo de trabajo, especialmente mediante la aplicación de una regulación específica que realmente sirva para que este tipo de trabajo se desarrolle con la mayor seguridad jurídica posible. También debemos recordar que el teletrabajo presenta algunos problemas para las personas trabajadoras como es una menor socialización, la falta de límites entre el espacio personal y profesional... Todo este tipo de cuestiones deben valorarse por parte de cada empresa a un nivel individual y

contar con una protección normativa que ampare a ambas partes, tanto al trabajador como a la empresa.

Como hemos apreciado, las medidas que se han ido poniendo en marcha han surgido como una respuesta rápida a una necesidad evidente, pero finalmente será el tiempo quien determine si son o no realmente efectivas y válidas para este modelo de trabajo. No se puede entender la normativa reguladora de la relación de trabajo dentro de un sistema anclado y poco flexible, sino que se debe valorar las necesidades de la sociedad, y de las empresas y trabajadores, tanto a un nivel individual como colectivo, proteger a ambas partes es tarea de los poderes públicos y su papel debe ser el de proporcionar los mecanismos y herramientas necesarias para que el ámbito laboral, el ámbito personal puedan tener mayor conexión.

En definitiva, lo que se ha podido apreciar tras la realización del presente trabajo es que sin duda nos encontramos ante una sociedad que evoluciona a pasos agigantados, que busca continuamente mejorar en todos los aspectos y que, sin duda, la regulación de las relaciones laborales también necesita mantenerse en esa misma dinámica evolutiva de la sociedad en la que es de aplicación. Debemos ser conscientes de que son cambios que suceden cada vez más rápido y el ordenamiento jurídico laboral debe saber convivir con ellos y definir los intereses de ambas partes para que realmente sea un modelo de trabajo que pueda mirar hacia un futuro de conciliación personal, familiar y profesional y mejores condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLESTER PASTOR, M. (2011). Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 112.

- BARRIOS BAUTOR, G.L. (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, No 9, pp.1-28.
- BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V. Y CABEZAS ARES, A. M. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis, Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, No. 14.
- CANDAMIO BOUTUREIRA, J.J. (2020). “Todo lo que necesito saber sobre la ampliación del permiso por nacimiento de hijo hasta las 16 semanas en 2021” artículo de Revista laboral (18/11/2020).
- CASERO J.L. RICO J. (2019) artículo de prensa de RICO J. en la vanguardia. Presidente de ARHOE (06/11/2019).
- CASTELLANO BURGUILLO, M.E. Y OTROS (2007). Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- CORDERO GORDILLO, V. (2019). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo, núm. 3, vol. 7.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perceptiva de género. Vol.1, No. 3.
- GOÑI SEIN, J.L. (2005). La familia monoparental: la ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer. Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social, No. 82.
- GORDO GONZÁLEZ, L., DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2019). “Novedades incorporadas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo”. Noticias Jurídicas y actualidad (11/09/2019).

CORDERO GORDILLO, V. (2021) Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2019). Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, No. 53.

LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacia una efectiva corresponsabilidad? Revista de relaciones laborales, No. 45.

LÓPEZ, P. (2019). Registro de Jornada: implementación práctica del control horario en la empresa. El Derecho.com. Noticia 8/5/2019.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Á., PÉREZ, M., DE LUIS CARNICER, M., Y VELA JIMÉNEZ, M.J. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano. Boletín Económico del ICE, No. 2753.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. (2020). Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto-ley 6/2019, Derecho Social y Empresa, No. 12.

MOLINA NAVARRETE, C. (2007). El impacto laboral de la “Ley de igualdad de sexos”: Lo que queda después de vender el “humo político”, RTSS.CEF, N° 290, pp. 99-158.

MOLINA LIÉTOR, L. (2018). La jornada de trabajo y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Vol.3, No. 2.

MONTOYA MEDINA, D. Y OTROS (2013). Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012.

MORENO GENÉ, J. (2020). "De la suspensión del contrato por paternidad a la suspensión del contrato del otro progenitor por nacimiento de hijo: ¿un paso definitivo hacia la corresponsabilidad?", Nueva revista española de Derecho del Trabajo, No. 227.

MORENO SOLANA, A. (2019). La nueva regulación de la maternidad y la paternidad: nacimiento, cuidado de menor y corresponsabilidad en el cuidado del lactante en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, en DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J. R. (Dir.). Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social. Valencia: Tirant lo Blanch.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. Y LOUCHADA AROCHENA, J.F. (2015). Jornada de trabajo y derechos de conciliación. 1ª ed. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya S.A.).

PASTOR MARTINEZ, A. (2019). Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades desde la corresponsabilidad.

PÉREZ ANAYA, R. M. (2021). La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y por adopción o acogimiento: un paso decisivo hacia la

corresponsabilidad. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, No. 76, edición digital.

PÉREZ DE LOS COBOS, F., Monreal BRINGSVAERD, E.J. (2005). La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº58, pp. 57-78.

PÉREZ-PÉREZ, M Y OTROS (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados, Universia Business Review, nº 45.

PLANIZO, J. (2007). Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social (A propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), RTSS.CEF, N° 290, pp. 3-98.

QUINTANILLA NAVARRO, R. Y. (2017) Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) No. 133.

REQUENA AGULAR, A. (2019). Periódico eldiario.es (02/03/2019).

RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (2020). Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación. Tirant lo Blanch, Valencia.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2021) De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. Revista jurídica de los Derechos Sociales, vol.11, No. 1.

ROIG BERENGUER, R Y PINEDA-NEBOT, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. Vol.7 No. 187.

QUINTANILLA NAVARRO, B. (2005) La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. Cuadernos de Relaciones Laborales. Voy. 23 núm. 1.

VELASCO PORTERO, M.T. (2009). Los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la empresa privada. En NÚÑEZ-CORTÉS P. (dir.). Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales. Madrid: Tecnos, pp. 117-140.