



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho.

**La adaptación de la jornada de
progenitores y cuidadores para
la eliminación de la brecha de
género.**

Presentado por:

Verónica García Martín

Tutelado por:

Maria Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 30 de junio de 2023

RESUMEN:

Nos adentramos en el análisis de un derecho relativamente reciente: el derecho a la adaptación de jornada de progenitores y cuidadores. Este derecho ha surgido como una opción a investigar para avanzar hacia una igualdad más efectiva entre hombres y mujeres. Se reconoce que, históricamente, las mujeres han llevado la carga principal de las responsabilidades familiares, lo que ha generado desigualdades en el ámbito laboral y social.

El presente trabajo se enfoca en el estudio de la conciliación como una estrategia para abordar las brechas de género, centrándose en la evolución normativa de las fórmulas flexibles de trabajo y la adaptación de la jornada laboral. Se busca entender su efectividad en promover la corresponsabilidad y reducir el abandono laboral, con el objetivo de lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Palabras clave: conciliación, corresponsabilidad, brechas de género, fórmulas de trabajo flexible, adaptación de la jornada.

ABSTRACT:

We will analyze a relatively recent right: the right to adapt the working day of parents and caregivers. This right has emerged as an option to be investigated in order to move towards more effective equality between men and women. It is recognized that, historically, women have borne the main burden of family responsibilities, which has generated inequalities in the labor and social spheres.

This paper focuses on the study of work-life balance as a strategy to address gender gaps, focusing on the regulatory evolution of flexible work arrangements and the adaptation of the working day. The aim is to understand their effectiveness in promoting co-responsibility and reducing job abandonment, with the objective of achieving greater equality between men and women.

Key words: work-life balance, co-responsability, gender gaps, the right to schedule adjustment.

ÍNDICE	
1.	INTRODUCCIÓN..... 4
2.	LA CONCILIACIÓN: EL CAMINO HACIA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO..... 5
2.1	LA PERSISTENCIA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO..... 6
2.2	DERECHO A CONCILIAR: ¿UN DERECHO FUNDAMENTAL? 12
3.	LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LA UNIÓN EUROPEA. 21
3.1	EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN EUROPA21
3.2	LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158: IMPULSANDO LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL..... 25
4.	LA ADAPTACIÓN DE JORNADA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EL ARTÍCULO 34.8 ET. 35
4.1.	TITULARES: 39
4.2.	EFICACIA: 40
4.3.	CONTENIDO DEL DERECHO:..... 45
5.	CONCLUSIONES..... 48
6.	BIBLIOGRAFÍA..... 52
7.	ANEXOS 57
	Anexo I: Resoluciones judiciales..... 57
	Anexo II: Normativa..... 59

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo investigar el derecho a la adaptación de jornada de progenitores y cuidadores como una opción para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres. En la sociedad actual, la conciliación entre la vida laboral y personal se ha convertido en un tema de gran relevancia. En este sentido, el presente estudio se enfoca en analizar la situación actual en materia de conciliación, poniendo especial énfasis en el impacto de las medidas más utilizadas en el día a día de los trabajadores, así como en su influencia en la brecha de género.

En este sentido, la búsqueda de la igualdad a través de la conciliación ha sido tratada en diversas normas tanto a nivel europeo como nacional, las cuales serán objeto de análisis en este estudio. Además, es fundamental considerar el papel de la jurisprudencia para llevar a cabo una interpretación acorde con el principio de igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Uno de los aspectos clave que se aborda en el estudio es el papel fundamental que desempeña el derecho a la adaptación de jornada, contemplado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Esta herramienta se plantea como una opción para conciliar sin generar un impacto significativo en la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Uno de los aspectos clave que se aborda en el análisis de estas medidas conciliadoras es el papel fundamental que desempeña el derecho a la adaptación de jornada, contemplado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este instrumento se plantea como una herramienta que permite conciliar sin generar un impacto significativo en la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

En este contexto, se defiende la importancia de promover una conciliación adaptativa, que busque transformar la forma de desarrollar el trabajo, con el objetivo de lograr una mayor productividad para el empresario y al mismo tiempo proporcionar tiempo de cuidado para el trabajador. Se propone romper con la tradición conciliadora que se ha centrado principalmente en medidas reductoras del tiempo de trabajo (reducciones de jornada, permisos, excedencias...), lo cual ha tenido un mayor impacto en la brecha salarial. Esta tradición no solo contribuye a perpetuar los roles sociales establecidos para hombres y mujeres, sino que también aumenta la brecha de género existente.

Con base en estas consideraciones, el presente estudio se adentra en el análisis de la situación actual en materia de conciliación, destacando la importancia del derecho a la adaptación de jornada como una herramienta clave para lograr una conciliación efectiva y

equitativa. A través de este análisis, se busca aportar una visión renovada y propositiva que contribuya a transformar la forma en que conciliamos la vida laboral y personal, teniendo en cuenta tanto la productividad empresarial como la igualdad de género.

Este trabajo se estructura en tres apartados:

En primer lugar se aborda la cuestión de las brechas de género persistentes en nuestra sociedad y la conciliación como instrumento para hacerles frente. Se analiza también la cuestión del carácter constitucional de los derechos de conciliación.

En segundo lugar se estudia la evolución de los principales instrumentos normativos de la Unión Europea en materia de conciliación centrándose el análisis en la Directiva 2019/1158 y las novedades que introduce.

En último lugar se estudia el derecho a la adaptación de la jornada del artículo 34.8 ET como nuevo mecanismo conciliador y su influencia positiva a la hora de promover la corresponsabilidad en el reparto de los cuidados domésticos.

2. LA CONCILIACIÓN: EL CAMINO HACIA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

Tradicionalmente, en la configuración de la familia clásica, se diferenciaban notoriamente los roles masculino y femenino, siendo el hombre el encargado de aportar ingresos, de trabajar, y la mujer la encargada de los cuidados del hogar y de los niños o personas dependientes.

La superación de estos roles tan marcados comienza con la incorporación de las mujeres al mercado laboral lo que hace surgir la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

Según la definición proporcionada por la RAE, la conciliación de la vida laboral y familiar consiste en 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 los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.”¹

¹ Real Academia Española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ) [en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>. Consultado el 21 de marzo de 2023.

Se trata de una definición actual que engloba dentro de sí la propia nota de corresponsabilidad, característica de la conciliación vigente pero no de la conciliación en sus inicios.

En la actualidad, la conciliación de la vida laboral y familiar va más allá de simplemente equilibrar las responsabilidades entre hombres y mujeres en el hogar y el trabajo. Ha evolucionado para abarcar la idea de corresponsabilidad, que implica una participación activa y equitativa de ambos géneros en todas las esferas de la vida, incluyendo el cuidado de los hijos y las labores domésticas, implica también que las Administraciones, los agentes sociales, las empresas y las organizaciones se responsabilicen y actúen en consecuencia².

En el ámbito estatal, se promulgó la Ley 39/1999 de 5 de noviembre como la primera ley específica que reguló la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. No obstante, fue la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la que no solo amplió los derechos en este campo, sino que también estableció objetivos más ambiciosos. Esta ley se propuso adoptar medidas concretas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

2.1 LA PERSISTENCIA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

BRECHA DE GÉNERO

Partiendo de que el concepto “brecha” supone la existencia de una diferencia, de dos partes distintas, dentro de un mismo campo, al hablar de brecha de género concretamos que esta diferencia lo que hace es separar a los hombres de las mujeres. Así, podemos decir que la brecha de género es un indicador mediante el cual se mide la disparidad existente entre hombres y mujeres respecto de una variable³.

² Instituto de las Mujeres, [En línea] “Cuidados, corresponsabilidad y conciliación” <<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>> [Consultado el 22 de junio de 2023]

³ Instituto Andaluz de la Mujer- Consejería de inclusión social. [En línea] *Unidad de igualdad de género. Indicadores de género.* <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/bgenero.html> [Consultado el 20 de marzo de 2023.]

La brecha de género abarca una amplia gama de desigualdades en diferentes áreas de la vida, como la educación, el empleo, la participación política y la remuneración económica. En términos de educación, por ejemplo, puede manifestarse en diferencias en las tasas de alfabetización, acceso a la educación superior y elección de campos de estudio. En el ámbito laboral, se refleja en la segregación ocupacional, donde ciertos sectores y roles están dominados por hombres o mujeres, y en la falta de igualdad de oportunidades y promoción. Además, la brecha de género puede ser evidente en la participación política, con una subrepresentación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones⁴.

BRECHA DE GÉNERO EN EL CUIDADO

Esta brecha de género, sitúa a los miembros de uno de los dos colectivos (hombres o mujeres) en una situación deficitaria respecto del otro y lo hace en referencia a alguna variable como lo puede ser el salario (brecha salarial) o el tiempo dedicado al mundo digital (brecha digital), pero la principal brecha a tener en cuenta en este estudio es la denominada “brecha de cuidados”.

Podría darse una definición de la brecha de cuidados entendiéndola como “la desigual dedicación de mujeres y hombres al cuidado de la casa y de las personas del hogar (criaturas, mayores, otras personas dependientes, etc.) en el marco de relaciones familiares”⁵.

La brecha de género en el cuidado se relaciona con las desigualdades en la responsabilidad y el tiempo dedicado al cuidado de la familia y el hogar. Tradicionalmente, se ha esperado que las mujeres asuman roles de cuidadoras primarias, lo que implica dedicar más tiempo a tareas domésticas y al cuidado de los hijos y familiares dependientes⁶. Según datos recopilados en la Unión Europea, se observa que un 92% de las mujeres desempeñan regularmente labores asistenciales, lo que implica que dedican tiempo a brindar cuidados no remunerados al menos varios días a la semana. En contraste, este porcentaje es del 68% en el caso de los hombres. Estos datos reflejan una clara disparidad

⁴ World Economic Forum. “Gender gaps in the workforce” Global Gender Gap Report. Insight Report. 2023.

⁵ DÍAZ, C., JABBAZ, M., AGUADO, E. y GONZÁLEZ, L. *Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio.- Brecha salarial y brecha de cuidados* Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 11-27

⁶ Instituto Europeo de la Igualdad de Género. *Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la UE.* 2020, Lituania..

en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre géneros, donde las mujeres asumen una carga mayor en términos de labores asistenciales no remuneradas⁷.

Esta brecha tiene un impacto significativo en la vida de las mujeres, ya que puede limitar sus oportunidades de empleo, promoción y desarrollo profesional. Además, el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades de cuidado puede generar estrés y agotamiento en las mujeres, afectando su bienestar y calidad de vida.

BRECHA DE GÉNERO SALARIAL

La brecha de cuidados es de gran relevancia en tanto que su existencia influencia otras brechas relacionadas con el género como la salarial (cuanto más tiempo se dedica a los cuidados del hogar, menor disponibilidad se tiene para la realización de un trabajo remunerado), o la brecha de tiempo personal (las atenciones en el hogar requieren de tiempo que en muchas ocasiones se recorta del tiempo libre de quien las realiza).⁸

La brecha de género salarial se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores⁹. A pesar de los avances en la igualdad de género, esta disparidad persiste en muchos países. Las mujeres suelen enfrentar una brecha salarial, donde sus salarios son inferiores a los de los hombres, incluso cuando desempeñan funciones y tienen niveles de educación y experiencia comparables.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se debe a una combinación de factores, como la discriminación en el lugar de trabajo, la elección de diferentes empleos y sectores con salarios desiguales, prácticas laborales y sistemas salariales que favorecen a los hombres, la infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres, la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y los roles de género tradicionales. La brecha salarial no solo afecta el poder adquisitivo de las mujeres, sino que también tiene implicaciones en su

⁷ Eurofund. [En línea] *Encuesta europea sobre calidad de vida (European Quality of Life Surveys (EQLS))*. 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016> [Consultado el 23 de abril de 2023]

⁸ Capitolina Díaz. “Las brechas de género...” Op.Cit. p. 10

⁹ European Commission, Directorate-General for Justice, *Cómo combatir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Publications Office; 2014.

capacidad para acumular riqueza, acceder a oportunidades de desarrollo y lograr la independencia económica¹⁰.

Además, la conciliación de la vida laboral y familiar también afecta la brecha salarial, ya que las mujeres suelen trabajar menos horas y enfrentan mayores responsabilidades familiares. Existe una relación de causalidad entre la brecha de cuidados y la brecha salarial, que ha sido la más estudiada en la actualidad.

Como se ha mencionado, el concepto de brecha supone una distinción, y dentro de esta distinción que una de las partes se encuentre en una situación deficitaria respecto de la otra. Pues bien, lo que ocurre con la brecha salarial y la brecha cuidados es que la posición deficitaria es inversa, mientras que en la brecha de cuidados en el lado positivo de la brecha se encuentra el género femenino (pues son las que más tiempo dedican a estas labores) y en el lado negativo el masculino¹¹, en la brecha salarial es el género masculino quien se encuentra en la situación positiva y el femenino quién está en posición deficitaria¹².

Lo mismo ocurre en el mercado laboral, la asignación del rol de cuidadoras a las mujeres implica que estas ocupen un menor porcentaje del total de trabajadores asalariados, o que los trabajos que realicen tengan una naturaleza más temporal o de jornada reducida.

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

La brecha de género salarial también está estrechamente relacionada con la brecha en las pensiones por falta de cotización en la seguridad social. Dado que las mujeres tienden a recibir salarios más bajos a lo largo de su vida laboral, debido a la discriminación salarial y la segregación ocupacional, esto tiene un impacto directo en sus contribuciones a la seguridad social y, por lo tanto, en el monto de su pensión al jubilarse¹³. En 2021, el 21,7

¹⁰ European Commission, Directorate-General for Justice, op. cit. “Cómo combatir...”

¹¹ A estos efectos las estadísticas del Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad. (s.f). Usos del tiempo.-Conciliación.-Mujeres en cifras. Recuperado de: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm> y la encuesta de empleo del tiempo del Instituto Nacional de Estadística. (s.f). Encuesta de empleo del tiempo.- Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf

¹² Capitolina Díaz. “Las brechas de género...” Op.Cit. p. 10

¹³ ALAMINOS, E. “La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española” *Panorama social* N° 17, 2018, pp 119-135.

% de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 17,5 % de hombres de la misma edad¹⁴

La brecha de género en las pensiones se ve influenciada por diversos factores, incluyendo la participación laboral en el mercado de trabajo, así como la configuración del sistema de pensiones en sí. En el caso de España, el sistema de pensiones se basa en un modelo de reparto, donde las prestaciones se financian mediante las cotizaciones. Este modelo tiene como objetivo principal garantizar una buena calidad de vida durante la vejez y reducir el riesgo de pobreza y exclusión social. No obstante, en aras de garantizar la sostenibilidad financiera, se han implementado reformas que han tenido un impacto más significativo en las mujeres¹⁵.

Debido a que las mujeres deben asumir más responsabilidades de cuidado (de los hijos o familiares dependientes), es más frecuente que interrumpan sus carreras laborales, existen además permisos de conciliación previstos específicamente para ello (excedencias, reducciones de jornada, permisos).

Estas interrupciones pueden llevar a períodos de empleo a tiempo parcial, empleo precario o incluso a dejar de trabajar temporalmente. Como resultado, las mujeres pueden tener una menor acumulación de cotizaciones a lo largo de su vida laboral, lo que se traduce en una pensión más baja al momento de la jubilación.

Además, las diferencias salariales entre hombres y mujeres también tienen un efecto acumulativo en las pensiones. Las mujeres generalmente reciben salarios más bajos durante su vida laboral (brecha salarial), lo que significa que sus contribuciones a la seguridad social también son menores.

Esta brecha en las pensiones por falta de cotización en la seguridad social tiene un impacto significativo en la calidad de vida y la autonomía económica de las mujeres en la vejez. Las pensiones más bajas dificultan su capacidad para cubrir sus necesidades básicas, acceder a servicios de salud y mantener una vida digna después de la jubilación. Además, esta brecha también puede contribuir a la feminización de la pobreza en la vejez, ya que las

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística (INE). Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020) por grupos de edad y periodo. Base 2013

¹⁵ LÓPEZ-MARTÍNEZ, M y MARÍN-LÓPEZ, B.A. “La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea” *Papeles de Población* N° 102, 2019 pp. 81-114

mujeres tienen una mayor probabilidad de depender de pensiones mínimas o de asistencia social¹⁶.

En conclusión, las brechas de género presentes en diferentes aspectos de la vida, como la educación, el empleo, el cuidado y las pensiones, tienen consecuencias profundas para las mujeres, limitando su desarrollo personal, profesional y económico, y perpetuando la desigualdad de género en la sociedad. Para lograr una sociedad más justa e igualitaria, es fundamental abordar y eliminar estas brechas. Esto implica implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, la equidad salarial, la redistribución de las responsabilidades de cuidado y la protección de los derechos y bienestar de las mujeres en todas las etapas de sus vidas.

La ONU ha marcado como uno de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible “*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas* (5º ODS). Para alcanzar este objetivo, una de las metas marcadas para 2030 es “reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”¹⁷.

Así mismo, se incluye dentro de los ejes-objetivos de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 el prosperar en una economía con igualdad de género para lo cual se estima necesario colmar las brechas de género en el mercado de trabajo.¹⁸

Ambos objetivos demuestran que Europa es consciente de la brecha en los cuidados del hogar en virtud del género y de que la reparación de esa brecha pasa por garantizar medidas de conciliación laboral y familiar que fomenten la corresponsabilidad entre ambos géneros.

¹⁶ Hernández Pedreño, M. “*Desigualdades según género en la vejez*” Editores: Secretaría Sectorial de la Mujer y de la Juventud. Murcia, 2000.

¹⁷ “ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.- Las mujeres y los objetivos de desarrollo sostenible” ONU Mujeres. Consultado el 21 de marzo de 2023. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>.

¹⁸ FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. “La política sobre igualdad y no discriminación de la Unión Europea: de las primeras medidas a los últimos avances”. *La Ley Unión Europea*, N° 103, Mayo 2022, Wolters Kluwer p. 25

2.2. DERECHO A CONCILIAR: ¿UN DERECHO FUNDAMENTAL?

En el ámbito laboral, la desigualdad de género y la discriminación por razón de sexo continúan siendo una realidad palpable. Una de las principales causas de esta disparidad se encuentra en la asignación tradicional de roles de género, donde las mujeres han sido históricamente encargadas de llevar a cabo las tareas de cuidado en el hogar, como el cuidado de los hijos y de personas dependientes.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género y la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral son las mujeres quienes hacen un mayor uso de los derechos de conciliación, lo cual puede provocar que los empresarios tengan ciertas reticencias a la hora de contratar mujeres (discriminación por razón de sexo).

Por otro lado, el uso de los permisos de conciliación, si bien es fundamental para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, puede generar interrupciones en la carrera profesional de las mujeres. Estas interrupciones, ya sea por maternidad, cuidado de hijos o familiares, suelen ser el origen de muchas de las situaciones de discriminación retributiva y de falta de oportunidades de promoción.¹⁹

La igualdad entre hombres y mujeres, o igualdad de género, se refiere a la existencia de igualdad de oportunidades y derechos en los ámbitos privado y público, permitiendo que mujeres y hombres puedan llevar a cabo la vida que deseen. Esta definición, establecida por la Real Academia Española (RAE)²⁰, enfatiza la importancia de garantizar la igualdad en todas las esferas de la sociedad, para que tanto mujeres como hombres puedan desarrollarse plenamente y tomar decisiones libres sobre sus vidas.

La Unión Europea, de acuerdo con el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), ha fijado como uno de sus objetivos principales la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, así como la promoción y consolidación de

¹⁹ RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad” *Noticias CIELO* N° 4, 2019

²⁰ Real Academia Española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ) [en línea]. <<https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>> [Consultado el 21 de marzo de 2023]

una igualdad efectiva.²¹ La igualdad de género se considera un principio fundamental en la construcción de una sociedad justa e inclusiva en el ámbito europeo.

En consonancia con estos principios, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece en sus artículos 20 y 21 el derecho a la igualdad de todas las personas ante la ley y el principio de no discriminación.

A su vez, el artículo 23 de la Carta consagra el principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando su aplicación en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la retribución. Este principio de igualdad no impide la implementación de medidas que brinden ventajas específicas al sexo menos representado, con el fin de promover la igualdad efectiva. De esta manera, se reconoce la necesidad de adoptar acciones afirmativas y políticas de igualdad de género para superar las desigualdades históricas.

Ampliando el marco legislativo de este contexto, es importante mencionar el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), el cual establece la prohibición de discriminación en el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en el Convenio. Asimismo, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea promueve la adopción de legislación para combatir las diferentes formas de discriminación.

El debate político y judicial en curso refleja una creciente preocupación por la persistente desigualdad de género, y la conciliación se ha destacado como un mecanismo para abordar esta problemática. Sin embargo, en este contexto surge una pregunta fundamental: ¿es el derecho a la conciliación un derecho constitucional que debe prevalecer incluso frente a los derechos del empresario, o debe ceder ante la libertad de empresa consagrada en el artículo 38 de la Constitución?

Aunque en nuestra Constitución no reconoce explícitamente la conciliación familiar y laboral como un derecho constitucional, existen principios y valores que respaldan su ejercicio. El artículo 9.2 de la Constitución adquiere relevancia al promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas. Además, los artículos 28, 37 y 39 establecen bases sólidas para fomentar condiciones de trabajo que permitan la conciliación, reconociendo el derecho a la libre sindicación, la negociación colectiva y la protección social, económica y jurídica de la familia.

²¹ Artículo 8 TFUE: “En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.”

La dimensión constitucional de los derechos de conciliación comenzó reconociéndose vinculada a la protección de la familia y el bienestar de los menores, tal como se establece en el artículo 39 de la Constitución Española. Sin embargo, en esta etapa inicial, no se consideraron las repercusiones que ejercer estos derechos tenía en las personas solicitantes desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución²².

En relación a este tema, es relevante destacar la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia del 20 de julio de 2000²³. Esta sentencia del Tribunal Supremo marcó un hito al abordar la cuestión de la conciliación desde una perspectiva más amplia a la anterior y considerar la necesidad de ponderar los derechos constitucionales en juego. Si bien en ese momento no se alcanzó una tutela constitucional plena para los derechos de conciliación, sentó las bases para futuras reflexiones y desarrollos en este ámbito.

En dicha sentencia, se plantea la necesidad de realizar una ponderación de los derechos constitucionales tanto de la empresa como del trabajador/a en el ejercicio de los derechos de conciliación. No obstante, es importante señalar que, según el criterio expuesto en la sentencia, únicamente se tuvo en cuenta el principio rector establecido en el artículo 39 de la Constitución, sin contemplar la posibilidad de una protección constitucional de acuerdo con lo previsto en el artículo 53.2 de la Constitución.

Sin embargo, en esta etapa inicial, no se tuvieron en cuenta las repercusiones que el ejercicio de los derechos de conciliación desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución, el cual garantiza el derecho fundamental de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación.

Es relevante señalar que el Tribunal Constitucional viene reconociendo desde hace ya más de una década que las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y

²² RECHE TELLO, N. “Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial.” *Revista Europea de Derechos Fundamentales* N° 24, 2014, pp. 221-261.

²³ Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social num. 6119/2000 de 20 de julio de 2000. (Recurso 3799/1999)

laboral tienen una dimensión constitucional²⁴, así, la STC 3/2007, de 15 de enero, fue un hito importante en el ámbito de la igualdad y no discriminación al pronunciarse sobre la relación entre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el principio de protección de la familia, tal como están consagrados en la Constitución Española²⁵.

Esta sentencia marcó un precedente significativo al reconocer que, aunque la Constitución no otorga explícitamente un derecho a la conciliación, esta tiene una base constitucional. El Tribunal sostiene que estas medidas están en línea con la obligación de los poderes públicos de proteger la familia, la maternidad y la filiación, y de fomentar el cumplimiento de las responsabilidades parentales y que, además, deben estar en consonancia con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género establecidas en el artículo 14 de la Constitución²⁶.

La sentencia del Constitucional 26/2011 de 14 de marzo confirma también la dimensión constitucional de las medidas normativas que buscan facilitar la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las "circunstancias familiares". Estableció que la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres (artículo 14 CE) impone erradicar normas o interpretaciones que perpetúen una división sexista de responsabilidades familiares²⁷.

En su fundamento jurídico 5 la citada sentencia dispone que las medidas normativas dirigidas a facilitar la conciliación laboral y familiar de los trabajadores tienen

²⁴ En este sentido las Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 203/2000, de 24 de julio. (Recurso de amparo 2947-1997), la Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 3/2007, de 15 de enero. (Recurso de amparo 6715-2003) y la Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 26/2011, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 9145-2009) entre muchas otras.

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 3/2007, de 15 de enero. (Recurso de amparo 6715-2003). Fj.6

²⁶ Rodríguez Ruiz, B. "La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía" *Revista Española de Derecho Constitucional* N° 103, 2015, pp. 355-384

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 26/2011, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 9145-2009)

una dimensión constitucional que debe prevalecer y orientar la interpretación en cada caso concreto.

El Tribunal Constitucional sentó las bases para una interpretación amplia y progresiva de los derechos de igualdad y no discriminación en el contexto de la conciliación laboral y familiar. Esto implica que se deben adoptar políticas y medidas que garanticen una conciliación efectiva entre ambas esferas, sin que ello resulte en un trato desfavorable para las mujeres en el ámbito laboral.

Según este tribunal, cualquier forma de trato desigual basado en el sexo debe ser sometida a un escrutinio estricto y debe contar con justificación objetiva y razonable²⁸. Aunque, la cuestión del trato desigual por ejercer derechos de conciliación laboral y familiar es comúnmente asociada con la discriminación por razón de sexo, también se ha introducido la noción de discriminación por razones familiares, en parte debido a la denuncia de hombres respecto a un trato desigual al hacer uso de los mecanismos de conciliación.

Por lo tanto, surge la interrogante de si el trato desigual hacia una persona trabajadora por ejercer estos derechos de conciliación laboral y familiar constituye discriminación por razón de sexo, sin importar si el denunciante es hombre o mujer, o si, por el contrario, nos encontramos ante casos de discriminación por razones familiares en situaciones determinadas.

La sentencia 26/2011, de 14 de marzo, aborda la cuestión de si los trabajadores también deben recibir protección frente a posibles perjuicios en su desarrollo profesional o en su relación laboral como consecuencia del ejercicio de dichos derechos. En este sentido, se reconoce que no se puede apelar a la discriminación por razón de sexo que afecte directamente a los hombres, ya que históricamente el cuidado de los hijos no ha sido una función impuesta a ellos²⁹.

Sin embargo, se sostiene que las acciones empresariales que limiten, dificulten u obstaculicen el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres pueden constituir una forma de discriminación por razones familiares, al menoscabar la

²⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 67/2013, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 6715-2003).

²⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 26/2011, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 9145-2009).

conciliación entre la vida familiar y laboral de estos trabajadores³⁰. Además, se destaca que estas decisiones también impactan en la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres, ya que contribuyen a perpetuar una división sexista de roles y responsabilidades familiares.

En este sentido, se argumenta que las prácticas empresariales que perjudican a los hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación pueden desincentivar su uso, perpetuando la falta de corresponsabilidad entre sexos y discriminando de forma indirecta a las mujeres ya que se refuerza de esta manera el reparto tradicional de roles en términos de cuidado y responsabilidades domésticas³¹.

No obstante, esta sentencia generó un voto particular que cuestiona la creación de una nueva categoría discriminatoria a menos que existan diferencias históricamente arraigadas que justifiquen una situación de inferioridad y vulnerabilidad. En este sentido, la jurisprudencia española ha resuelto abordando la protección de los derechos de conciliación en estrecha conexión con la discriminación por razón de género³².

Cabe concluir por tanto que, en España se reconoce ampliamente la importancia constitucional de lograr de manera efectiva la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, en este sentido, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre³³, adoptó medidas para promover la participación equilibrada del hombre trabajador en la vida familiar a través de un reparto justo de las responsabilidades familiares. Este objetivo ha sido reforzado por disposiciones legislativas posteriores, destacando especialmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

³⁰ Sentencia del TSJ Andalucía, Granada, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2021 (Rec 1273/2021) que menciona la Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 26/2011, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 9145-2009).

³¹ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 6(2), 2021, pp. 215-226.

³² Jonathan Gallego. [En línea] *Sentencia del TS de 10 de enero de 2017. Discriminación por razón de sexo en el sistema de incentivos*. Comentario de sentencias. Opiniones personales sobre Derecho Laboral. 2 de febrero de 2017. <<https://jonathangallego.es/sentencia-del-ts-de-11-de-enero-de-2017-discriminacion-por-razon-de-sexo-en-el-sistema-de-incentivos/>> [Consultado el 27 de junio de 2023.]

³³ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06/11/1999.

para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁴. En la exposición de motivos de esta ley se subraya que las medidas laborales establecidas tienen como propósito favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y promover una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

En la evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación, la tercera etapa ha sido influida por la jurisprudencia europea, específicamente en relación con el enfoque de la corresponsabilidad. Durante esta fase, se ha ampliado la concepción de conciliación más allá de la protección familiar y del bienestar de los menores, y se ha puesto énfasis en fomentar una distribución justa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.³⁵

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género considerando como propio y verdadero derecho fundamental comunitario el principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación por razón de género³⁶.

Afectando al principio de igualdad entre hombres y mujeres, analizamos la doctrina Hofmann del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En un principio, la doctrina Hoffman establecía una protección especial para la madre trabajadora basada en las "especiales relaciones entre la mujer y su hijo en el período que sigue al embarazo"³⁷. Esto implicaba que ciertas medidas de protección o beneficios relacionados con la maternidad se reservaban exclusivamente a las mujeres, lo cual podía perpetuar roles y estereotipos de género al asignar a las mujeres la principal responsabilidad en el cuidado de los hijos.

Sin embargo, se ha constatado que la concesión de derechos vinculados a la crianza de los hijos únicamente a las mujeres puede tener efectos negativos al perpetuar roles y estereotipos de género, manteniendo a los hombres en una función subsidiaria en cuanto a

³⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007.

³⁵ Reche Tello, N. "Evolución de..." op. Cit p. 16

³⁶ GONZÁLEZ MORENO, J.M. "Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 12/7/84. Asunto Ulrich Hofmann." *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* N°25. 2009 pp. 14-19

³⁷ STJUE de 12 de julio de 1984, C-184/83, fundamento de derecho 25.

las responsabilidades parentales³⁸. Una de las sentencias fundamentales en este sentido ha sido la STJUE de 30 de septiembre de 2010 (asunto Roca Álvarez)³⁹. Esta sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) analizó la adecuación de un permiso de lactancia español exclusivamente femenino a la Directiva 2006/54, que trata sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

La sentencia Roca Álvarez ha puesto de manifiesto que las regulaciones laborales que se suponen promueven la igualdad de género al favorecer a las mujeres pueden, en realidad, tener consecuencias negativas en la equidad de género y la participación equitativa de hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

La sentencia reveló que al restringir el permiso de lactancia solo a las mujeres, se corre el riesgo de perpetuar los roles de género tradicionales y afectar negativamente a las parejas en general. Al limitar la opción de que los hombres puedan tomar este permiso, se ejerce presión sobre las mujeres para que asuman las responsabilidades familiares, lo que puede dificultar su participación en el mercado laboral y obstaculizar su progreso profesional⁴⁰.

Aunque la Directiva 76/207 permite a los Estados de la Unión mantener disposiciones de protección específicas para las mujeres en relación al embarazo y la maternidad, la Comisión se ha pronunciado al respecto considerando que la norma debe interpretarse de forma restrictiva ya que puede afectar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.⁴¹

A pesar de estos avances, la sentencia del caso *Syndicat CFTC*⁴² (18 de noviembre de 2020), emitida después de la entrada en vigor de la Directiva 2019/1158, plantea interrogantes sobre el alcance efectivo de dicha Directiva. En esta sentencia se admite la

³⁸ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2), 2022, pp. 64-85.

³⁹ STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09, asunto Roca Álvarez

⁴⁰ En este mismo sentido la STJUE de 16 de julio de 2015, C-222/14, asunto Konstantinos Maistréllis.

⁴¹ G GONZÁLEZ MORENO, J.M. “Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 12/7/84. Asunto Ulrich Hofmann.” *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* N°25. 2009 pp. 14-19

⁴² STJUE 18 de noviembre de 2020, 5 C-463/19.

posibilidad de reservar un permiso "adicional" exclusivamente para las mujeres, con el objetivo de proteger a la madre en relación tanto con las consecuencias del embarazo como con la maternidad. Esta decisión pone en entredicho el progreso logrado y plantea dudas sobre su compatibilidad con el principio de igualdad de género⁴³.

Otra sentencia importante para la materia fue la sentencia Konstantin Markin c. Rusia⁴⁴. El caso se centra en la situación de un militar masculino ruso al que se le negó el derecho a un permiso parental, ya que se argumentó que estos permisos tenían como finalidad proteger únicamente a las mujeres debido a su papel en la maternidad.

Este fallo del Tribunal Europeo de Derechos Humanos destaca la importancia de eliminar los estereotipos de género en la distribución de responsabilidades familiares y laborales. Al rechazar el argumento de que los permisos parentales están destinados exclusivamente a proteger a las mujeres debido a su rol en la maternidad, el tribunal establece que cualquier discriminación basada en el género en este ámbito es inaceptable⁴⁵.

Esta sentencia resalta la necesidad de fomentar una participación equitativa de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral. Reconoce que las medidas de conciliación, como los permisos parentales, no solo benefician a la vida familiar, sino que también tienen un impacto directo en el derecho al respeto de la vida privada y familiar. Según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, aunque el Convenio Europeo de Derechos Humanos no establece explícitamente un derecho al permiso parental, esta medida, junto con las ayudas o pensiones asociadas, beneficia la vida familiar y tiene una influencia directa en el artículo 8 del CEDH, el cual protege el derecho al respeto de la vida privada y familiar. Por lo tanto, cuando los Estados implementan medidas en este ámbito, deben hacerlo de manera consistente con el artículo 14 del CEDH, que prohíbe la discriminación⁴⁶.

Después de analizar detenidamente la situación, podemos sintetizar que, aunque el derecho a la conciliación familiar y laboral no se encuentra explícitamente consagrado

⁴³ López Álvarez, M.J. "La adaptación de la directiva..." op. Cit. p.6

⁴⁴ STEDH de 22 marzo 2012, asunto 30078/06.

⁴⁵ ABRIL STOFFELS, R. "La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad en el hogar y la lucha contra los estereotipos: una nueva punta de lanza del tribunal europeo de derechos humanos (Sentencia Konstantin Markin c. Russie, asunto 30078/06 de 22 de Marzo de 2012 de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos)" *Revista General de Derecho Europeo* n° 28, 2012.

⁴⁶ Reche Tello, N. "Evolución de..." op. Cit p. 16

como un derecho constitucional, su trayectoria como un instrumento fundamental para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, reconocida en el artículo 14 de la Constitución, y el principio de protección a la familia establecido en el artículo 39, le otorgan una dimensión constitucional significativa.

Esto implica que los derechos de conciliación adquieren una relevancia especial y permiten al trabajador enfrentarse de manera equitativa al empresario cuando se trata de buscar un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales.

3. LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LA UNIÓN EUROPEA.

Para esclarecer en mayor medida el concepto de conciliación y lograr comprender adecuadamente los mecanismos de conciliación actuales, es necesario realizar un análisis de las distintas etapas de este derecho, comenzando en Europa

3.1. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN EUROPA

La evolución de la política legislativa en materia de conciliación a nivel europeo se puede dividir en tres etapas que, posteriormente, se han ido plasmando en la normativa española mediante la trasposición de las distintas directivas europeas.

Podemos situar el inicio de la preocupación de los agentes sociales por la conciliación familiar-laboral en los años noventa del siglo XX. Se aprueba en el año 1992 la Directiva 92/85/CEE del Consejo que centra su objeto en la protección de la maternidad, de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia⁴⁷.

Con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, esta norma se establece para reconocer y proteger determinados derechos

⁴⁷ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DOCE núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.

exclusivamente femeninos. Estos derechos tienen como propósito salvaguardar las circunstancias de vulnerabilidad en las que las mujeres se encuentran durante la maternidad.

Si bien es innegable que el embarazo y las distintas etapas relacionadas con él, como el parto y el periodo postparto, son hechos biológicos exclusivamente femeninos y constituyen el objetivo principal de protección de la Directiva, esta norma también tenía la intención de salvaguardar otros aspectos relevantes. Entre ellos se encuentra el vínculo especial que se establece entre la madre y el recién nacido, reforzando así la asignación tradicional del papel de cuidadora a las mujeres.⁴⁸

A pesar de que esta Directiva no tiene como objetivo principal la conciliación laboral, sino más bien la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras, al reconocer derechos para el cuidado del menor también brinda oportunidades de conciliación a las trabajadoras. Sería válido considerar que estos derechos podrían haber sido reconocidos también para los trabajadores, ya que el vínculo padre-hijo se establece de la misma manera que el vínculo madre-hijo. Analizando la cuestión desde una perspectiva actual parece evidente que hombre y mujer deberían tener los mismos derechos sobre el cuidado de los hijos, sin embargo en los primeros hitos de la conciliación estos deberes se asignaban a las mujeres.

En un segundo episodio de la evolución de la conciliación en Europa, desde finales de los noventa hasta el 2010, nos encontramos ante la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996⁴⁹, derogada posteriormente por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010⁵⁰. Ambas Directivas recogen los acuerdos fruto de la negociación entre los interlocutores sociales europeos como se desprende de sus considerandos e introducen de forma novedosa el permiso parental como medida de conciliación.

⁴⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad.” FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, 7(2). 2022. Pp. 10-43.

⁴⁹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. DOCE núm. 145, de 19 de junio de 1996.

⁵⁰ 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 BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Diario Oficial de la Unión Europea L 68/13, de 18 de marzo de 2010

Estas Directivas reconocen directamente derechos de conciliación separados del estado de maternidad y los fundamentan en el artículo 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales⁵¹. La negociación colectiva europea se hace eco de esa necesidad de compaginar la vida familiar con el trabajo y así lo plasman en sus Acuerdos que posteriormente serán aprobados como Directivas por el Consejo.

En el contexto del permiso parental regulado en estas Directivas, se supera la concepción de una conciliación completamente feminizada al reconocer permisos de conciliación desde una perspectiva neutral. Esto implica que dichos permisos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres, rompiendo con la tradicional asignación de roles y fomentando la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.⁵²

Esta evolución en la legislación refleja un enfoque más inclusivo y equitativo, reconociendo la importancia de que tanto hombres como mujeres tengan la oportunidad de conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Estas Directivas constituyen un avance significativo hacia una conciliación de género neutral, promoviendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo a la construcción de sociedades más igualitarias y justas.

La Directiva 2010/18 introduce modificaciones al permiso parental establecido en la Directiva 96/34, otorgándole un carácter intransferible. En su Considerando 16, esta medida es presentada como un estímulo para fomentar la participación de los padres en el uso del permiso parental. De este modo, se evidencia cómo en la Europa de los años 2000 se ha generado una mayor conciencia sobre la importancia de la conciliación para alcanzar la igualdad de género, y se comienza a orientar las disposiciones legales hacia la corresponsabilidad entre el padre y la madre en el cuidado de los hijos.⁵³

Al hacer el permiso parental intransferible, se busca promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, rompiendo con los roles estereotipados y fomentando la igualdad de género en el ámbito familiar y laboral.

⁵¹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Considerando 3: “conviene, asimismo, arbitrar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.

⁵² BALLESTER PASTOR, M. A. “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad.” *Revista de Derecho Social*, nº 51, 2010 p.53.

⁵³ Ballester Pastor, M. A. “Conciliación laboral...” op. Cit. p. 23

Una de las críticas que se hizo a esta norma comunitaria consistía en la falta de previsión de algún tipo de compensación económica para el trabajador que se acogiera al permiso. Se vislumbra la importancia que tiene el papel de los ingresos en la utilización del permiso parental, se trata de una simple cuestión económica, si la unidad familiar va a tener que desprenderse de alguno de los salarios que percibe, lo lógico es que se desprenda del de menor cuantía y este, suele ser el de la mujer.

Como el disfrute del permiso parental implica la pérdida de los ingresos del varón, esto puede desincentivar la utilización del derecho por muchos trabajadores cuyas familias no puedan permitirse la pérdida de la mayor fuente de ingresos que tienen, delegándose nuevamente la carga del cuidado del hogar a las mujeres. No obstante, si se previera una compensación económica mientras se disfruta el permiso parental se estaría incentivando su utilización fomentando la corresponsabilidad⁵⁴.

Además, en este segundo periodo, se produjo un cambio importante en las políticas de conciliación laboral y familiar en Europa. En 2008, la Comisión de las Comunidades Europeas introdujo una nueva terminología que amplió el enfoque de las políticas de conciliación. En lugar de centrarse únicamente en la conciliación de la vida laboral y familiar, se adoptó el concepto de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, reconociendo así las necesidades de aquellos que no tienen hijos pero que deben cuidar de sus progenitores u otros familiares. Este cambio reflejó un mayor reconocimiento de la importancia de equilibrar todas las esferas de la vida de las personas, promoviendo así una mayor igualdad y bienestar en el ámbito laboral y personal.⁵⁵

Durante el último período de evolución de la conciliación en la Unión Europea, se ha producido un notable aumento de la concienciación sobre los efectos de género asociados a esta cuestión. Se han introducido referencias a normas antidiscriminatorias de género en la Directiva de permisos parentales 2010/18, con el propósito de evitar la asignación exclusiva de responsabilidades familiares a las mujeres. Asimismo, se está llevando a cabo una progresiva integración de la figura paterna en las normativas de la

⁵⁴ BALLESTER PASTOR, M.A. y CABEZA PEREIRO, J. (entre otros) *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. Pp. 37-39

⁵⁵ UNAF. 2019. *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea (2ª ed.)*. Investigadora Inés Campillo. Maquetación y diseño Yo Miento Producciones.

Unión Europea, como se observa en la Directiva antidiscriminatoria de género 2006/54 y los proyectos de reforma de la Directiva de maternidad 92/85, con el fin de fomentar un cambio de roles en la legislación comunitaria.

En el ámbito jurisprudencial, se ha adoptado una interpretación amplia de los aspectos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, recurriendo a fundamentos jurídicos innovadores, como la discriminación por vinculación. Esto ha dado lugar a sentencias de gran relevancia en el ámbito de los derechos laborales para las personas que tienen responsabilidades de cuidado⁵⁶.

Esta evolución refleja una tendencia creciente hacia la igualdad de género y la promoción de una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, aunque es importante destacar que hasta el 2019 no existía una referencia normativa explícita que vincule directamente la conciliación con las cuestiones de género. No obstante, los avances en materia legislativa y jurisprudencial demuestran un claro impulso hacia la normalización de la conciliación y la redefinición de roles de género en el contexto de la Unión Europea.⁵⁷

3.2. LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158: IMPULSANDO LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

El último hito legislativo en materia de conciliación en la unión y elemento esencial para el análisis que se presenta en esta exposición es la Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de junio de 2019⁵⁸ que deroga a Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Tal y como recoge en su artículo primero, el objeto de esta norma consiste en “establecer requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando

⁵⁶ Asunto Coleman, STJUE de 17 de Julio de 2008, C-303/06 y asunto, Meerts STJUE de 22 de Octubre de 2009, C-116/09, entre otros.

⁵⁷ BALLESTER PASTOR, M.A. y CABEZA PEREIRO, J. (entre otros) *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. Pp. 23-25

⁵⁸ 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. Diario Oficial de la Unión Europea L n° 1158, de 20 de junio de 2019.

a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.⁵⁹»

En el marco de esta Directiva, Europa ha manifestado su intención de abordar de manera autónoma, sustantiva, la problemática de la conciliación, la cual previamente había sido regulada de manera dispersa y siempre vinculada a otros temas como la maternidad, la igualdad de género o el cuidado de los hijos, tal como se ha expuesto en la sección anterior. Esta nueva perspectiva busca brindar una mayor atención y enfoque específico a la conciliación, reconociendo su importancia como un desafío social y laboral independiente y vital para garantizar una mejor calidad de vida y equilibrio entre el ámbito personal y profesional de los individuos.⁶⁰

La falta de acuerdo entre los agentes sociales respecto a la propuesta normativa, especialmente en temas como el permiso parental, revela la apatía sindical a la hora de consolidar derechos laborales. A pesar de las reticencias empresariales y la falta de consenso, la propuesta logra ser aprobada, evidenciando las dificultades y vicisitudes en el proceso. Aunque no se alcanzó un acuerdo con los interlocutores sociales, esto tuvo un efecto indirecto beneficioso al impulsar avances en ciertos aspectos que, de otro modo, podrían haber sido pasados por alto. No obstante, este ejemplo evidencia la necesidad de una mayor implicación y diálogo entre las partes involucradas para abordar de manera efectiva y consensuada cuestiones fundamentales en el ámbito laboral.

En los considerandos de la Directiva, se enfatiza el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres como un principio fundamental de la unión. En este sentido, se destaca que las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional desempeñan un papel crucial en la consecución de la igualdad de género. Estas políticas deben orientarse a fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, promover el reparto equitativo de responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y eliminar las disparidades de género en términos de ingresos y salarios. Es a través de estas medidas que

⁵⁹ Directiva (UE) 2019/1158 Op. Cit. Pág.25

⁶⁰ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2), 2022, pp. 64-85.

se aspira a alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos en todos los ámbitos de la vida.⁶¹

No obstante, la conciliación de la vida familiar y laboral continúa presentando un desafío significativo para numerosos trabajadores, y sigue siendo uno de los principales factores que contribuyen a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral. A pesar de los avances en la promoción de la igualdad de género, muchas mujeres se enfrentan a obstáculos para equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales de manera efectiva. La falta de políticas y prácticas de conciliación adecuadas puede limitar las oportunidades de empleo y progreso profesional para las mujeres, lo que contribuye a su infrarrepresentación en roles de liderazgo y a la persistencia de brechas salariales y de participación laboral entre géneros.⁶²

La Directiva se encarga de establecer una regulación integral para alcanzar los objetivos mencionados anteriormente. Esta normativa se divide en dos grupos principales: el primero se centra en los distintos permisos que se conceden, mientras que el segundo aborda el derecho de solicitar fórmulas de trabajo flexible.

El artículo 4 de la Directiva establece el derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables para el progenitor o un segundo progenitor equivalente reconocido por la legislación nacional. Esta disposición garantiza a los trabajadores la posibilidad de disfrutar de un permiso de 10 días en el momento del nacimiento de un hijo. Es importante destacar que los estados miembros que cuenten con sistemas de permiso parental más favorables podrán mantener sus disposiciones nacionales existentes. Esto significa que aquellos países que ofrecen un permiso de paternidad más amplio no se verán afectados por esta normativa.

Su objetivo es promover la participación activa de los padres en el cuidado y fomentar la corresponsabilidad. Sin embargo, la duración limitada del permiso de paternidad en comparación con el permiso de maternidad (14 semanas) desafía este objetivo. La mayoría de los países de la Unión Europea mantienen una duración desigual entre los permisos de maternidad y paternidad, debido a consideraciones económicas y a la resistencia social y cultural a que los padres interrumpan su trabajo. Esta falta de equilibrio

⁶¹ Directiva (UE) 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo de 20 de junio de 2019, Considerandos 2 y 6.

⁶² SABATER, M. C. “La interacción trabajo-familia: la mujer y la dificultad de la conciliación laboral.” *Lan barremanak: Revista de relaciones laborales*, n° 30. 2014 pp. 163-198.

dificulta la igualdad de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y perpetúa la discriminación laboral⁶³.

En segundo lugar, con el fin de promover una distribución más equitativa y corresponsable de las responsabilidades en el cuidado familiar entre hombres y mujeres, y facilitar la creación de un vínculo temprano entre padres e hijos, se establece el derecho a un permiso de paternidad para los padres, o en su caso, para los segundos progenitores equivalentes reconocidos por la legislación nacional de cuatro meses de duración.⁶⁴

Así, la corresponsabilidad se presenta como un factor corrector fundamental a introducir en la ecuación de la conciliación, con el objetivo de alcanzar la anhelada igualdad. Esta corresponsabilidad contribuye a eliminar barreras y obstáculos que dificultan la participación plena de las mujeres en el ámbito laboral, permitiendo que puedan desarrollar sus carreras profesionales de forma compatible con sus responsabilidades familiares.

En este sentido, la presente Directiva propone ampliar el período mínimo del permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor a otro, pasando de uno a dos meses. El objetivo de esta medida es garantizar que cada progenitor disponga de al menos dos meses de permiso parental, de forma exclusiva y sin posibilidad de transferencia al otro progenitor. Al hacerlo, se busca fomentar la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos y promover una corresponsabilidad real en la crianza y el cuidado familiar.⁶⁵

Además, esta medida tiene un impacto positivo en la reincorporación de las mujeres al mercado laboral después de haber disfrutado de un período de maternidad y permiso parental. Al alentar a los padres a tomar un tiempo exclusivo para el cuidado de los hijos, se evita que las madres asuman de manera desproporcionada las responsabilidades familiares y

⁶³ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. op. Cit. “La adaptación...” p. 26

⁶⁴ Así, establece el artículo 4: Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas. Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

⁶⁵ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. op. Cit. “La adaptación...” p. 26

se facilita su regreso al trabajo en condiciones más equitativas⁶⁶. Esto contribuye a romper con los roles tradicionales de género y promueve una mayor igualdad de oportunidades profesionales entre hombres y mujeres.

En línea con los apartados 9 y 18 de la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión⁶⁷, una de las novedades que introduce es la de tomar en consideración no solo las necesidades de los progenitores de conciliar su vida laboral con la crianza y educación de sus hijos sino también las de los cuidadores. Entronca esta nueva preocupación con el problema del envejecimiento de la población ya que cada vez es más necesario que las personas mayores sean atendidas por sus propios familiares, se incluye también el cuidado de personas dependientes.

La nueva directiva reconoce el denominado permiso para cuidadores, en virtud del cual “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.”⁶⁸

La falta de transposición al derecho interno del permiso para cuidadores en España ha recibido una advertencia por parte de la Unión Europea. Aunque se ha intentado realizar esta transposición mediante el proyecto de la nueva Ley de Familias aprobado en abril de 2023.⁶⁹, su pronta aprobación no puede ser garantizada debido a la situación política actual.

⁶⁶ Directiva (UE) 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo de 20 de junio de 2019. Considerando 20.

⁶⁷ Así, dice el apartado 9: “Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia.” Mientras que el apartado 18 expone que “toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.”

⁶⁸ 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. Diario Oficial de la Unión Europea L n° 1158, de 20 de junio de 2019.

⁶⁹ Proyecto de Ley de Familias 121/000151, de 14 de abril de 2023. Publicado en Boletín Oficial de las Cortes Generales Núm. 151-1.

La definición comunitaria de cuidador se basa no solo en los lazos de parentesco, sino también en los de convivencia en el mismo hogar. Sin embargo, en nuestras normas actuales, nos referimos únicamente a los "familiares" como beneficiarios de los derechos de conciliación, dejando de lado este último aspecto. Por lo tanto, es necesario incorporar este elemento en nuestras disposiciones internas.

Desde Europa, se busca establecer una definición más amplia del concepto de familia que refleje la realidad actual, donde existen diferentes formas de convivencia. Se propone considerar a la familia como una unidad económica o funcional de personas que viven juntas y comparten recursos⁷⁰. La necesidad de incorporar esta definición más amplia en nuestras leyes es evidente para cumplir con los estándares y directrices establecidos a nivel europeo. Además, es crucial reconocer y valorar la labor de los cuidadores, quienes desempeñan un papel fundamental en el bienestar de las personas dependientes y en la sociedad en general.

Además de los distintos permisos que recoge, la Directiva apuesta por las fórmulas de trabajo flexible como mecanismo idóneo para incentivar la participación masculina en las responsabilidades del hogar haciendo uso de los derechos de conciliación.

Así queda patente en diversos estudios, como el realizado por la OIT en 2019⁷¹ en el que se demuestra que estas políticas pueden beneficiar tanto a mujeres como a hombres al permitirles equilibrar mejor las responsabilidades familiares y laborales. Esto puede tener un efecto positivo en la calidad de vida de las familias en general y en la igualdad de género en el ámbito laboral, reduciendo la brecha laboral y salarial entre sexos.

Dada la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, habitualmente el ejercicio de derechos de conciliación que impliquen mermas retributivas por parte de los varones, suponen una mayor pérdida de ingresos para la familia que su ejercicio por las mujeres. Esta lógica, junto con los tradicionales roles de género que sitúan a la mujer como cuidadora del hogar constituyen las principales causas por las que las medidas de conciliación que implican pérdida retributiva son ejercitadas en su mayoría por mujeres.

⁷⁰ OECD [En línea] "Evolving Family Models in Spain: A New National Framework for Improved Support and Protection for Families" 2022 OECD Publishing, Paris, p.199 <<https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en>> [Consultado el 27 de junio de 2023]

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo. "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar: buenas prácticas y resultados en América Latina y el Caribe. Lima, Perú: OIT." 2019

Esta reducción salarial esencialmente en mujeres tiene consecuencias significativas en la desigualdad económica entre hombres y mujeres. Según la Exposición de Motivos de la propuesta de Directiva de 26 de abril de 2017, en algunos Estados miembros de la Unión Europea, la brecha salarial alcanza hasta el 28%.

Esta disparidad salarial no solo afecta el presente, sino que también tiene un impacto acumulativo a lo largo de la vida laboral de las mujeres, lo que resulta en una brecha de género en materia de pensiones del 40% en promedio en la UE. Esta brecha en las pensiones conlleva un mayor riesgo de pobreza y exclusión social para las mujeres en la etapa de jubilación.⁷²

La acumulación de la brecha salarial a lo largo de la vida laboral, junto con otros factores como las interrupciones de carrera debido a la maternidad y la carga desproporcionada de responsabilidades familiares, contribuye a esta desigualdad en las pensiones.

Es el artículo 9 de la Directiva el que aborda las fórmulas de trabajo flexible exponiendo que “*los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado.*”

La redacción literal del precepto puede llevar a pensar que no estamos ante un derecho como tal sino más bien ante una expectativa de derecho, pues lo que se reconoce es el derecho a “solicitar” fórmulas de trabajo flexible, dejando en manos de los empleadores el deber de atender estas solicitudes en un plazo razonable.⁷³

La normativa comunitaria no concede un derecho absoluto al trabajador para disfrutar de las fórmulas de trabajo flexible, sino que establece que su aprobación depende de la decisión del empleador. Sin embargo, es importante destacar que dicha decisión debe estar debidamente fundamentada en caso de que se deniegue la solicitud. Lo que sí otorga

⁷² Istituto per la Ricerca Sociale (IRS)-Italy. [En línea] The gender pension gap: Differences between mothers and women without children. 2016 <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf)> [Consultado el 19 de junio de 2023.]

⁷³ FERNÁNDEZ PRIETO, M. “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la directiva (UE) 2019/1158”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 12, 2020, p. 7.

la Directiva a la persona trabajadora es la facultad de concretar las formas de trabajo flexible de acuerdo con sus circunstancias y necesidades. Esto significa que el trabajador tiene la posibilidad de proponer las modalidades específicas de trabajo flexible que considera adecuadas para su situación, y el empleador deberá evaluar dicha propuesta teniendo en cuenta las circunstancias individuales del trabajador y los intereses legítimos de la empresa.

De acuerdo con las nuevas disposiciones de protección para los cuidadores, la directiva amplía el alcance de este derecho no solo a los trabajadores con hijos de hasta, como mínimo, ocho años, sino también a los cuidadores, quienes ahora tienen la opción de utilizar modalidades de trabajo flexibles, incluso a la hora de ejercer el permiso para cuidadores.

Es fundamental tener en cuenta que no se trata de una "prestación a la carta", sino de adaptaciones que deben cumplir con criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Estas adaptaciones deben estar limitadas temporalmente y servir a la finalidad de conciliación, sin imponer cargas excesivas a la empresa en términos económicos, técnicos, organizativos o de producción. El empleador no está obligado a aceptar un trabajo que carezca de valor económico, es decir, que no sea factible o viable desde el punto de vista empresarial.⁷⁴

Respecto al significado que engloba la expresión "fórmulas de trabajo flexible", la propia norma presenta una definición en su artículo 1 disponiendo que consiste en "la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo."

De manera que recoge tres modalidades de flexibilidad en la prestación del trabajo; flexibilidad en el lugar de la prestación, flexibilidad en el horario y flexibilidad en la jornada de trabajo no obstante. Es importante destacar que estas tres modalidades de flexibilidad en la prestación laboral, si bien son significativas, no agotan la definición legal y se podría llegar a incluir solicitudes de adaptación en relación con otros aspectos del empleo, siempre y cuando estén fundamentadas en la necesidad de conciliar.⁷⁵

⁷⁴ MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. "El nuevo marco jurídico de la directiva (ue) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras" *Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* N.º 122. 2021 Vol. I pp 23-34.

⁷⁵ IGARTUA MIRÓ, M. T. "Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET." *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 53. 2019.

Respecto a la primera modalidad, el trabajo a distancia o teletrabajo, el progreso tecnológico, junto con el creciente requerimiento de conciliación, evidenciado tras la pandemia de COVID-19, y el impulso hacia una mayor corresponsabilidad en aras de la igualdad de género, ha llevado al trabajo digital a convertirse en uno de los mecanismos principales considerados por reguladores y actores sociales en su búsqueda de establecer marcos regulatorios que fomenten la conciliación y salvaguarden los derechos de los trabajadores. Así, el teletrabajo se presenta una opción que ofrece una mayor armonía entre las obligaciones familiares y laborales.⁷⁶

El teletrabajo se presenta como una herramienta que brinda diversas oportunidades para promover la igualdad de género, como una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y la posibilidad de conciliar las responsabilidades relacionadas con el cuidado no remunerado y el empleo remunerado. No obstante, es importante tener en cuenta que el teletrabajo también puede agravar las desigualdades de género existentes. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) resalta la necesidad de reconocer el riesgo de que el teletrabajo se convierta en una forma de asumir una doble carga de trabajo, tanto remunerado como no remunerado.⁷⁷

Para abordar adecuadamente estos riesgos, es esencial realizar un análisis de género exhaustivo, ya que incluso las políticas que parecen neutrales en términos de género pueden perjudicar a las mujeres si no se consideran los aspectos de género pertinentes. Por tanto, es fundamental hacer todos los esfuerzos necesarios para lograr un impacto positivo, mitigar las desigualdades y garantizar que las políticas y prácticas relacionadas con el teletrabajo beneficien equitativamente a todas las personas.

Respecto a la flexibilización de los calendarios laborales plantea desafíos en cuanto a su definición, ya que la directiva no ofrece una descripción precisa. El concepto de calendario laboral puede entenderse como la distribución del tiempo de trabajo, incluyendo

⁷⁶ GARCÍA MÉNDEZ, I. “Nuevas formas de trabajo: comentario a diversos estudios de Eurofound y la OIT sobre la flexibilización del trabajo y sus implicaciones en materia de tiempo de trabajo.” *Revista Trabajo y derecho* N° extra 13. 2021 (laleydigital.es)

⁷⁷ Unión Europea. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género” Diario Oficial de la Unión Europea C 220. 2021

la jornada y el horario, o términos equivalentes según la legislación de cada país. En el contexto de una política de conciliación efectiva, es importante garantizar el derecho de los cuidadores a conocer su programación laboral, ya sea predecible o impredecible, y que se les informe de manera adecuada y oportuna sobre posibles modificaciones futuras en dicha programación.⁷⁸

En último lugar, es relevante destacar que dentro de las diversas fórmulas de trabajo flexible, se encuentra la opción de reducir las horas de trabajo como una medida para facilitar la conciliación de responsabilidades. Si bien la reducción de jornada laboral es ampliamente utilizada como uno de los mecanismos más comunes, es importante abordar este enfoque considerando el objetivo fundamental de lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Cuando se trata de reducir las horas de trabajo, es crucial evitar que esta medida conlleve una reducción salarial, como suele ocurrir al disminuir la jornada laboral. En lugar de ello, es necesario buscar alternativas que permitan a los trabajadores tener una mayor flexibilidad sin que esto repercuta negativamente en su remuneración. Una de estas opciones es la implementación de la semana comprimida de trabajo, donde se concentran las horas laborales en cuatro días en lugar de cinco, permitiendo así a los empleados disfrutar de un día adicional de descanso.⁷⁹

Como se ha mencionado anteriormente, la definición de fórmulas de trabajo flexible establecida por la directiva no es completa, lo que significa que se pueden considerar otros mecanismos además de los tres mencionados en el texto. Sin embargo, es importante destacar que estos mecanismos adicionales deben ser necesarios para lograr la conciliación entre la vida laboral y personal, y deben ser proporcionales a los intereses tanto de la empresa como del trabajador. En otras palabras, se debe garantizar que la adopción de estas fórmulas sea equilibrada y beneficie a ambas partes de manera justa y razonable.

Una de las críticas que se plantea en relación a esta Directiva es la ausencia de un reconocimiento explícito de que la discriminación por el ejercicio de derechos de conciliación constituye una forma de discriminación por razón de sexo. Aunque la

⁷⁸ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Editorial Bomarzo. Albacete, España 2023

⁷⁹ IGARTUA MIRÓ, M. T “Promoción de la igualdad...” Op. Cit. P.32

Directiva establece una conexión clara entre la conciliación de responsabilidades y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no aborda de manera específica esta cuestión⁸⁰.

En el pasado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha evitado abordar directamente este tema en sus fallos, generando cierta controversia. Sin embargo, en sentencias más recientes, el TJUE ha reconocido que es posible que exista discriminación indirecta por razón de sexo cuando una persona sufre perjuicios debido al ejercicio de sus derechos de conciliación⁸¹.

Es importante destacar que el TJUE establece ciertos requisitos para considerar que existe discriminación indirecta. Se requiere demostrar que el ejercicio de los derechos de conciliación afecta de manera desproporcionada a un género en particular y que dicho impacto perjudicial está relacionado con el género de la persona afectada.

Aunque esta jurisprudencia del TJUE ha abierto la puerta a una mayor protección contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la conciliación de responsabilidades, algunos críticos consideran que los criterios establecidos por el tribunal pueden dificultar la demostración de una afectación suficiente para que se reconozca la discriminación.

4. LA ADAPTACIÓN DE JORNADA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: EL ARTÍCULO 34.8 ET.

El derecho de adaptación de la jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es una pieza clave en el ámbito de la conciliación familiar y laboral. En el contexto actual, donde la conciliación se ha convertido en un tema relevante en la sociedad, esta medida destaca por su enfoque innovador y su potencial para fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad en los cuidados del hogar.

Si realizamos un análisis evolutivo de las políticas de conciliación familiar y laboral, es evidente que han predominado las medidas de ausencia en el trabajo, como la reducción

⁸⁰ BALLESTER PASTOR, M.A. “De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español” *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* N° 11, 2019, pp. 1109-1132

⁸¹ STJUE de 20 de junio de 2013, C-7/12, STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, STJUE de 16 de julio de 2020, C-450/19

de jornada, los permisos o las excedencias⁸². Estas medidas han sido utilizadas tradicionalmente para atender las necesidades familiares, pero también han llevado consigo una disminución de la percepción salarial y, en muchos casos, han provocado un alejamiento del mundo laboral, especialmente para las mujeres.

Desde el año 1900, la conciliación laboral en España ha experimentado transformaciones significativas en su marco normativo. La primera ley⁸³ que reconoció derechos de conciliación fue promulgada en esa fecha, otorgando únicamente a las mujeres lactantes el derecho a una hora de permiso para amamantar a sus hijos, sin tener en cuenta la participación del otro progenitor.

En la década de los años 30, se introdujeron avances como el reconocimiento del subsidio para madres en lactancia y la implementación del primer seguro de maternidad. Además, se promulgó la primera Ley de Contrato de Trabajo en España, un hito relevante en esta materia.

La evolución normativa continuó en la misma dirección hasta los años 80, cuando se aprobó el primer Estatuto de los Trabajadores. Esta ley ya reconocía el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por causa de maternidad durante un máximo de catorce semanas. Posteriormente, mediante la ley 3/1989 de marzo⁸⁴, se amplió dicho permiso a 16 semanas, de las cuales 6 eran obligatorias y las 4 restantes podían transferirse al otro progenitor. Esto supuso un tímido avance hacia la implicación masculina en las responsabilidades del hogar.

En los años 90, impulsados por una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y las dificultades para conciliar, se promulgó la primera ley específica de conciliación en España: la Ley 39/1999⁸⁵. Esta ley estableció un conjunto más amplio de derechos en

⁸² LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2), 2022, pp. 64-85.

⁸³ Ley de 13 de Marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños.

⁸⁴ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989.

⁸⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06/11/1999. Que en su exposición de

comparación con los anteriores, aunque se demostró insuficiente para abordar completamente la problemática.

Como respuesta a esta situación, se promulgó en 2007 la Ley Orgánica de Igualdad⁸⁶, que sigue vigente en la actualidad en nuestro país. Esta ley vislumbra un avance en las políticas públicas, enfocándose no solo en la conciliación, sino también en el reparto equitativo de las tareas entre los convivientes. De esta manera, se establece una conexión entre la corresponsabilidad y la conciliación, reconociendo la igualdad de género como un objetivo fundamental de las medidas conciliadoras.

Así, para el año 2007 en España estaban establecidos: el permiso de maternidad y paternidad remunerados, el derecho a la excedencia por cuidado de hijos/as, el derecho a la reducción de jornada por guarda legal, ofreciendo la posibilidad de dedicar tiempo para atender a hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares que necesiten asistencia y el derecho a la adaptación de la jornada laboral para conciliar responsabilidades familiares⁸⁷.

En consecuencia, muchas de las medidas de conciliación establecidas en la normativa se centran en permisos y ausencias, dejando la distribución de responsabilidades en el ámbito doméstico. Esta perspectiva clásica deja la responsabilidad del cuidado exclusivamente en el ámbito doméstico y busca establecer mejoras supuestamente neutrales para permitir que cualquiera que se encargara del cuidado pudiera conciliar responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, esta perspectiva neutral corre el riesgo de perpetuar la carga principalmente femenina de las tareas de cuidado, lo que a su vez generaba desconfianza por parte de las empresas hacia las mujeres en edad fértil⁸⁸.

motivos declara: “La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.”

⁸⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007. Esta ley tiene como objetivo el superar la igualdad formal para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y propone como instrumento las medidas de acción directa para lograr una mayor corresponsabilidad.

⁸⁷ Que, como se analizara posteriormente, fue introducido por la Ley de Igualdad de 2007 pero su redacción lo dejaba vacío de contenido consistiendo en una mera “expectativa de derecho”.

⁸⁸ BALLESTER PASTOR, M.A. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria” *Lan barremanak: Revista de relaciones laborales* n° 25, 2011, pp. 53-77

Para salvar las deficiencias encontradas con el transcurso de los años en la Ley de 2007 se promulga el reciente Real Decreto-Ley 6/2019 que puede entenderse “como el punto de no retorno en la introducción de la corresponsabilidad en el cuidado que posibilite la efectiva conciliación de la vida laboral y familiar.”⁸⁹

La adaptación de la jornada laboral, recogida en el artículo 34.8 del ET, se alinea con los propósitos marcados por la Directiva 1158/2019 de la Unión Europea. Aunque anterior a esta directiva, el Real Decreto 6/2019⁹⁰ modifica la redacción de dicho artículo, incentivando el uso de este tipo de medidas conciliatorias. La finalidad es fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de género y la distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

Hasta ahora, la conciliación ha implicado, en muchas ocasiones, una reducción de la jornada laboral o la necesidad de ausentarse del trabajo de manera temporal. Estas opciones han llevado consigo una reducción salarial y, debido a los roles tradicionalmente asignados a las mujeres como principales cuidadoras, ha generado una mayor brecha de género en el ámbito laboral. La pérdida de salario y la falta de oportunidades para mantenerse activas en el mercado laboral han contribuido al alejamiento de las mujeres de sus carreras profesionales, generando desigualdades tanto en términos salariales como en la representación de género en los puestos de trabajo.

Sin embargo, al otorgar mayor importancia a medidas que no suponen una pérdida salarial ni un alejamiento del mundo profesional, como la adaptación de la jornada laboral, se logra atraer a un mayor número de hombres a ejercer sus derechos de conciliación. Esto genera una mayor conciencia sobre las responsabilidades en el hogar y fomenta la corresponsabilidad entre ambos géneros. Al implicar una mayor participación de los hombres en las tareas de cuidado del hogar, se avanza hacia una sociedad más igualitaria, en la cual se comparten las responsabilidades familiares de manera equitativa.

⁸⁹ VÁZQUEZ MACÍAS, A. 2022 “La evolución del régimen jurídico del trabajo de la mujer. La conciliación de la vida laboral y familiar como vía estratégica para alcanzar la igualdad de género.” Trabajo de fin de master. Facultad de Derecho, Universidad de Oviedo. Uri: <http://hdl.handle.net/10651/61935>

⁹⁰ 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. «BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, establece que las políticas de conciliación deben contribuir a lograr la igualdad de género, promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto equitativo de las responsabilidades en el cuidado de familiares

4.1. TITULARES:

En nuestro país se ha venido reconociendo este derecho en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores⁹¹ pero no ha sido hasta la reforma que introdujo el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la formación, que se le ha dotado de un contenido efectivo. La antigua redacción del precepto, dada por Ley Orgánica 3/2007 vaciaba este derecho de contenido al remitir a la negociación colectiva su concreción, negociación que ha puesto poco interés en desarrollar la medida conciliadora pese a la importancia que puede tener en aras a una mayor implicación masculina en los cuidados del hogar. El propio Tribunal Supremo lo consideró una mera “expectativa de derecho” en tanto que no fuese desarrollado bien por acuerdo entre empresario y trabajador, bien en convenio colectivo⁹².

Es un acierto del legislador incluir en la nueva redacción del artículo una disposición para los casos en los que la negociación colectiva no logre llegar a un acuerdo, lo cual otorga al derecho de adaptación de jornada un contenido efectivo. Esta medida ha permitido que el derecho adquiriera mayor relevancia como una herramienta conciliadora entre la vida laboral y personal.

Como han señalado destacados autores⁹³, es relevante enfatizar el cambio en la terminología utilizado en la nueva redacción. Con el objetivo de evitar referencias de género que puedan generar confusiones sobre quiénes son los beneficiarios de este derecho

⁹¹ El derecho se introdujo por primera vez con la Ley Organica de Igualdad del año 2007 pero de forma un tanto genérica y remitiendo el desarrollo de su contenido a la negociación colectiva o al acuerdo entre trabajador y empresario.

⁹² IGARTUA MIRÓ, M. T. “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET.” *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 53. 2019

⁹³ María Teresa Igartua Miró, catedrática en la Universidad de Sevilla en “Conciliación...” op. Cit. p. 39 o Raquel Poquet Catalá, profesora en la UNIR en “Derecho a la adaptación...” op. Cit. p.43

y promover la igualdad de género en la conciliación, se ha reemplazado la expresión "trabajadores" y "empresarios" por "personas trabajadoras" y "la empresa".

El artículo se refiere a "las personas trabajadoras", utilizando un lenguaje inclusivo, reconociéndolas como titulares del derecho, abarcando tanto a hombres como a mujeres de manera indiscriminada. Esta modificación lingüística refuerza la idea de igualdad de género al amparar a todos los individuos por igual bajo esta disposición.

Por tanto, la titularidad del derecho recae en las personas trabajadoras que requieran una medida adaptativa para lograr una conciliación efectiva entre su vida familiar y profesional. En el caso de los progenitores, tienen el derecho de solicitar estas medidas hasta que sus hijos alcancen los doce años de edad. Es importante destacar que la normativa española va más allá de lo estipulado por la Directiva, ya que, inicialmente, se contemplaba un límite de edad de doce años, mientras que la Directiva redujo este límite a ocho años.⁹⁴

4.2. EFICACIA:

El derecho a la adaptación de jornada es de carácter facultativo para el trabajador, lo que significa que puede optar por ejercerlo o no. Sin embargo, es importante destacar que el contenido de esta disposición no garantiza un derecho plenamente exigible para el trabajador. En otras palabras, el mero hecho de solicitar la adaptación de jornada no asegura que el trabajador obtendrá automáticamente esta modificación. El derecho está sujeto a la aceptación por parte del empresario, y previamente se debe llevar a cabo un período de negociación para llegar a un acuerdo entre ambas partes. Es en este proceso de negociación donde se determinará si la adaptación de jornada es viable y factible para ambas partes involucradas.

Como se extrae de la redacción literal del artículo 34.8 ET, "*las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada*⁹⁵", no se está reconociendo un derecho absoluto a la adaptación de jornada sino un derecho a solicitar dicha adaptación tal y como ocurre con el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible de la Directiva 2019/1158. Aquí incide una de las principales modificaciones del legislador pues el precepto de 2007 recogía un "derecho a adaptar la duración y distribución de la

⁹⁴ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. op. Cit. "La adaptación..."

⁹⁵ 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.

jornada de trabajo” y posteriormente remitía a la negociación colectiva la concreción del derecho careciendo así la norma de exigibilidad jurídica, como se ha mencionado anteriormente.

Pues bien, si bien es cierto que en un primer momento la regulación actual vuelve a remitirse a una posible negociación colectiva o al acuerdo entre empresa y trabajador para que se encarguen de concretar el alcance del derecho, el legislador abre una vía alternativa concediendo a todas las personas trabajadoras la posibilidad de ejercitar el derecho de adaptación de jornada aún sin existir una especificación previa del derecho por acuerdo colectivo.

Dice el texto literal: *“En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días”*

Algún autor⁹⁶, infiere que podría extraerse del precepto un mandato imperativo para de que los negociadores colectivos incluyan en los acuerdos laborales ciertos criterios y sistemas que potencien la capacidad de los trabajadores para ejercer su derecho de adaptación⁹⁷.

Establece el texto que lo pactado colectivamente deberá respetar en todo caso el principio de no discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo, algo evidente dada la exposición de motivos tanto de la Ley de 2007 como del Real Decreto de 2019.

En la segunda parte de este párrafo se incorpora un mandato a las empresas para abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora una vez que esta haya presentado la solicitud para la adaptación, estableciendo un plazo máximo de 30 días para esta negociación.

Frente al antiguo artículo 34.8 ET, que no reconocía ninguna exigibilidad jurídica del derecho a la adaptación cuando, habiéndose solicitado, no hubiera obtenido respuesta o

⁹⁶ Como Joan Agustí Maragall, Magistrado del Tribunal Supremo.

⁹⁷ AGUSTÍ MARGALL, J. “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”. *Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia* nº 199. Abril de 2019.

esta hubiera sido negativa careciendo de justificaciones, la nueva redacción obliga a las empresas a negociar con el trabajador y a darle una respuesta, pudiendo este acudir ante los tribunales si se incumple este mandato⁹⁸.

Si bien es cierto que algunos magistrados de instancia como Joan Agustí Maragall sí que reconocieron en el antiguo texto una obligación de las empresas a la negociación, la mayoría de ellos vinculaban la eficacia del derecho a un acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora careciendo de efectividad cualquier pretensión judicial si no se daba el acuerdo⁹⁹.

Tras el obligado periodo de negociación, en el que se exige de la empresa una actuación de buena fe, el precepto contempla tres posibles soluciones que esta pueda ofrecer al trabajador.

“Finalizado el mismo (periodo de negociación), 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”

El precepto establece en primer lugar un requisito formal a la empresa que no requiere al trabajador, la comunicación por escrito de la decisión adoptada, vista la solicitud de adaptación. Este requisito facilita a la persona trabajadora probar ante los tribunales la vulneración de sus derechos conciliadores.

La primera respuesta posible es la simple aceptación de la solicitud. En este supuesto no se requiere ningún tipo de fundamentación sino que basta la mera comunicación al empleado.

En segundo lugar, cabe que la empresa proponga, como parte del proceso de negociación, una medida alternativa a la solicitada por el trabajador que sea más acorde con sus propios intereses empresariales. Sin embargo, no se alude en el texto a si el trabajador debe conformarse con la alternativa propuesta o no, parece entendible que, mientras dure el periodo de negociación, la empresa y la persona empleada podrán hacerse sucesivas

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, num 861/2021, de 23 de marzo de 2021. (Recurso 425/2021)

⁹⁹ AGUSTÍ MARGALL, J. “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”. *Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia* nº 199. Abril de 2019.

proposiciones hasta lograr un acuerdo y que, en caso de no alcanzar este, deberán acudir a los tribunales¹⁰⁰.

En último lugar también se contempla la opción de que la empresa rechace la solicitud de adaptación pero, en este caso, se la obliga a que indique las “razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.

La doctrina jurisprudencial ha interpretado en numerosas ocasiones que no sirven como justificación razones de carácter genérico sino que es necesario que la empresa motive y pruebe de forma específica su imposibilidad o gran dificultad para aceptar la solicitud de adaptación presentada por el titular del derecho¹⁰¹.

Por tanto, la persona empleadora tiene una autentica obligación de indicar razones suficientemente poderosas por las que se niegue al ejercicio del derecho de adaptación y el incumplimiento de esta obligación acarrea consecuencias para la empresa. Así, diversos tribunales han concedido a los trabajadores que no tuvieron ningún tipo de periodo de negociación las medidas que solicitaron sin siquiera entrar a ponderar el conflicto de intereses entre trabajador y empresa. Se ha asentado jurisprudencialmente que aquello que la empresa no alegue en su escrito de contestación a la solicitud de un trabajador o durante el periodo de negociación, no podrá alegarlo como razones objetivas en el juicio que se lleve a cabo para resolver el conflicto.¹⁰²

La empresa tiene la obligación de razonar sus motivos de oposición al ejercicio del derecho que reconoce el artículo 34.8 ET, sin embargo, se debe tener en cuenta que la Constitución reconoce la libertad de empresa en su artículo 38, que el empresario está dotado de ciertos poderes empresariales que le permiten organizar su plantilla según las necesidades de la empresa y que el derecho de adaptación no es absoluto sino que está

¹⁰⁰ POQUET CATALÁ, R. “Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial.” XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. 2020

¹⁰¹ VIQUEIRA PÉREZ, C. “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 et).” *Revista de jurisprudencia laboral* número 4, 2021. El artículo menciona la STSJ Andalucía 3903/2018, de 3 mayo 2018 (Rec. 979/2018) y la STSJ Galicia 7429/2017, de 20 noviembre 2017 (Rec.3626/2017).

¹⁰² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 41/2021 o Sentencia 173/2020 Juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara, de 7 septiembre entre otras.

condicionado a que las adaptaciones que se soliciten sean *“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 la contrapartida al deber de razonar su negativa del empresario.

La persona trabajadora debe especificar las razones conciliadoras que le han llevado a solicitar la adaptación y las medidas concretas que solicita para lograr ese objetivo que deben ser proporcionadas al mismo y a las necesidades empresariales.

El artículo admite como causas justificativas *“la conciliación de la vida familiar y laboral”* excluyéndose en la nueva redacción un tercer motivo que sí se reconocía anteriormente, la conciliación de la vida personal. Se trata de una cuestión que ocasionó problemas interpretativos en la anterior regulación. La doctrina interpreta que la exclusión de este motivo se basa en la dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, artículo 14 CE, derecho a la no discriminación y el artículo 39 CE derecho a la protección de la familia y la infancia, ambos derechos fundamentales que sirven para justificar una limitación al poder empresarial, no ocurre así con la vida personal.

En el ejercicio de este derecho de conciliación vemos enfrentados dos intereses contrapuestos, el de la persona trabajadora y el de la empresa. Para la solución de los posibles conflictos que puedan surgir entre estas, el nuevo artículo 34.8 prevé que sean resueltos por *“la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”* reforzando de este modo la tutela judicial del derecho. Será el tribunal de lo social encargado del caso concreto el que deba verificar que las razones alegadas por el trabajador son *“razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”* y si los motivos objetivos que invoca la empresa son suficientemente poderosos.

Para ello, como apunta Casas Baamonde, *“debe exigirse una ponderación de los derechos fundamentales en conflicto y encontrar criterios practicables que permitan la conciliación de las medidas de compatibilidad de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las necesidades empresariales, atendiendo a la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y evitando su restricción injustificada y desproporcional”*¹⁰³.

El juez encargado de tomar la decisión deberá realizar un análisis de cada caso conforme a sus criterios, surge aquí la problemática ya que el legislador remite a la decisión

¹⁰³ CASAS BAAMONDE, M. E. "Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez". *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 10, 2018

judicial la valoración de las circunstancias tanto del trabajador como de la empresa que algunos autores han criticado debido al coste que esto comporta para la seguridad jurídica y la litigiosidad judicial¹⁰⁴.

Además, a la hora de llevarse a cabo la ponderación judicial para reconocer o no el derecho de adaptación de jornada, un factor relevante que deberá tenerse en cuenta es la cuestión de la corresponsabilidad. Para lograr el objetivo que mencionaba Casas Baamonde se viene exigiendo una justificación detallada por parte del trabajador de su necesidad de conciliar, que en numerosas ocasiones implica la necesidad de revelar datos personales tanto del propio trabajador como de otros familiares, lo cual resulta un tanto controvertido.

Doctrinalmente se critica¹⁰⁵ que los tribunales exijan a los trabajadores que acrediten la situación laboral o el calendario laboral de su pareja, certificados de guardería, sentencias de separación o divorcio... lo cual puede interpretarse como un límite al ejercicio de los derechos de conciliación e incluso una vulneración de los derechos fundamentales a la privacidad e intimidad personal y familiar. No se estaría aplicando el derecho a la adaptación de jornada como un derecho individual de la persona trabajadora ya que se condiciona su ejercicio a la disponibilidad laboral de la pareja¹⁰⁶.

4.3. CONTENIDO DEL DERECHO:

Otra de las modificaciones relevantes que introduce la reforma de 2019 en el derecho a la adaptación de jornada se refiere a su objeto. La regulación anterior únicamente concebía la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, con la

¹⁰⁴ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. “Sobre el papel de la ley en la ponderación de los derechos fundamentales en conflicto (a propósito de la regulación del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar)”. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(2), 2021 pp.12-21.

¹⁰⁵ CASAS BAAMONDE, M.E. “La impartición de justicia con perspectiva de género en la Jurisdicción Social. Análisis de la conciliación de familiar y trabajo, prestaciones de género, brecha salarial, techo de cristal, acoso sexual y por razón de género.” En el Congreso Internacional “Justicia con perspectiva de género”, Madrid, 2019.

¹⁰⁶ AGUSTÍ MARGALL, J. “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”. *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia n° 199*. Abril de 2019.

reforma, se añade también la posibilidad de solicitar la adaptación en “*la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia*”.

Esta ampliación del objeto del derecho supone pues que la persona trabajadora puede acceder a una adaptación cualitativa como cuantitativa de la jornada. El primero de los objetos susceptibles de adaptación es la duración de la jornada, como cauce alternativo a la reducción prevista en el artículo 37 ET, aunque con poca eficacia debido a la supresión de la vida personal como causa que motive la adaptación. También se refiere a la distribución de la jornada y a la ordenación del tiempo de trabajo, ambas medidas permiten la adopción de fórmulas de trabajo flexible, la introducción de la jornada continuada, el horario flexible o la organización de los descansos para una mayor conciliación¹⁰⁷.

Lo más novedoso de la modificación del objeto del derecho de adaptación es la posibilidad de adaptar también la forma en la que se presta el trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia. Se trata de una medida relevante para el asunto de este trabajo, ya que la posibilidad de acceder a la prestación del trabajo a distancia permite al trabajador estar presente en el hogar, facilitando en mayor medida la conciliación, sin verse afectada negativamente la retribución del empleado que solicita el derecho.

Queda claro que el trabajo a distancia encaja dentro de la expresión “formas de prestación del trabajo”, sin embargo, existe un vacío legal sobre este concepto. Algunos autores¹⁰⁸ consideran que, ante la carencia normativa, debe hacerse una interpretación literal y teleológica de la expresión, atendiendo a la vertiente constitucional de los derechos de conciliación. De esta manera, la acepción “formas de prestación del trabajo” en el artículo 34.8 ET se interpretaría de forma amplia comprendiendo todas aquellas circunstancias que estén presentes en la realización de un trabajo tales como los métodos o herramientas que se utilizan para llevarlo a cabo o incluso la localización del centro de trabajo donde se presta.

¹⁰⁷ PASTOR MARTÍNEZ, A. “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”. IUSLabor. *Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, 2019, n.º 1, pp. 187-209.

¹⁰⁸ Como el profesor Albert Pastor Martínez de la Universidad Autónoma de Barcelona en “Las medidas...” op. Cit. p. 46 o la profesora Raquel Poquet Catalá de la UNIR en “Derecho a la adaptación...” op. Cit. p 43.

Esta es también la interpretación aceptada jurisprudencialmente, así, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 2449/2021 de 25 de mayo de 2021 se expone: “no tenemos referencias normativas claras y, por ello, nos vemos obligados a realizar una labor de interpretación amplia, comprensivo del conjunto de condiciones en que se desarrolla la prestación de servicios, si bien nos podría servir de orientación”, en referencia a la forma de prestación del trabajo¹⁰⁹.

El artículo establece una limitación al ejercicio de este derecho cuando los causantes sean los hijos menores de los trabajadores, determinando que solo se podrá solicitar la adaptación para el cuidado de los hijos hasta que estos tengan doce años.

La nueva regulación, además de conceder a las personas trabajadoras el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo, les otorga el derecho a “solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”. Nuevamente, no se trata de un derecho automático, el trabajador no podrá regresar a la modalidad de prestación que realizaba anteriormente con solo solicitarlo sino que deberá justificar las circunstancias que motivan dicha solicitud y esperar la decisión de la empresa.

De este apartado se extraen varias conclusiones, en primer lugar, que la adaptación del artículo 34.8 está limitada temporalmente y que dicha limitación variará teniendo en cuenta cuales fueron las circunstancias que motivaron la adaptación, así por ejemplo, como se ha apuntado anteriormente, cuando el trabajador ejercite su derecho para hacerse cargo de sus hijos menores el plazo durará hasta que estos cumplan 12 años como máximo pero será diferente si la adaptación viene motivada por la necesidad de atender a un familiar lesionado.

En segundo lugar, que al no tratarse de un derecho automático, viene condicionado a la decisión empresarial de regresar al trabajador a sus condiciones anteriores o no. No obstante, la solución que de la empresa no puede ser arbitraria sino que deberá aceptar el ejercicio del derecho salvo que concurran en ella circunstancias organizativas poderosas que la impidan hacerlo y, de ser así, deberá hacerlo cuando estas circunstancias desaparezcan.¹¹⁰

¹⁰⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social nº 335/2021 de 25 de mayo de 2021.

¹¹⁰ LÓPEZ BALAGUER, M.: “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 437-438, 2019.

Por último, se concede al trabajador la posibilidad de regresar a su situación anterior o modificar el régimen de adaptación antes de finalizarse el periodo previsto de duración del derecho, pero este cambio debe venir justificado por una alteración de las circunstancias que motivaron la solicitud de la adaptación.

Como último aspecto en el análisis del artículo 34.8 ET, mencionar la compatibilidad de este derecho junto con otros derechos de conciliación como la reducción de jornada o el permiso de lactancia. Así lo establece el precepto al decir *“Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37”*.

5. CONCLUSIONES

PRIMERA:

A pesar de que se han logrado avances significativos en la lucha contra la desigualdad de género, persisten brechas importantes que requieren atención y acción continua. La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral ha llevado a asumir una doble carga de trabajo debido a la configuración de la sociedad, lo cual ha generado preocupación por parte de los legisladores para avanzar hacia un reparto equitativo de responsabilidades en el hogar. Sin embargo, los datos demuestran que las mujeres siguen siendo las principales encargadas de los cuidados del hogar, los hijos y las personas dependientes, lo que conlleva un mayor abandono del mercado laboral por parte de las mujeres, aumentando así la brecha salarial de género y el riesgo de pobreza en edades avanzadas.

SEGUNDA:

La conciliación se presenta como un mecanismo fundamental en la lucha contra las brechas de género. La preocupación social ha llevado al poder legislativo a promover medidas de conciliación que permitan a los trabajadores hacerse cargo de sus responsabilidades familiares. Sin embargo, se ha demostrado que no todas las medidas de conciliación son efectivas en la consecución del objetivo de corresponsabilidad. Algunas medidas que favorecen exclusivamente a las mujeres pueden generar discriminación indirecta y limitar sus posibilidades de acceso al trabajo. Es necesario establecer una legislación de género neutro que promueva acciones positivas y adopte medidas para eliminar las persistentes desigualdades en el ámbito laboral, buscando un cambio desde la norma en lugar de depender únicamente de la transformación espontánea de la sociedad.

TERCERA:

Si bien la conciliación es esencial en la búsqueda de la igualdad de género, no todas las medidas resultan igualmente eficientes. Los mecanismos más utilizados para conciliar el trabajo con el cuidado de la familia, como los permisos, las excedencias y la reducción de jornada, han demostrado tener limitaciones. Estos derechos implican una pérdida retributiva para el trabajador que los ejerce y suelen ser utilizados en mayor medida por las mujeres (se ha apreciado sin embargo, un aumento en la utilización del permiso parental por parte de los hombres desde su equiparación con el permiso de maternidad¹¹¹), lo que aumenta la brecha salarial. Además, el abandono laboral y el uso de permisos de ausencia conllevan un riesgo a largo plazo, como la insuficiencia de cotizaciones para una pensión contributiva adecuada. Es necesario promover fórmulas de trabajo flexible, como el derecho a la adaptación de jornada, que no impliquen una disminución del tiempo de trabajo ni ausencia laboral, y adoptar medidas organizativas que faciliten su utilización.

CUARTA:

Es necesario cambiar el paradigma de las formas de trabajo y llevar a cabo una reestructuración que trascienda lo convencional y lo impuesto tradicionalmente. Esto implica permitir a los trabajadores elegir el horario en el que desean prestar sus servicios, siempre y cuando cumplan con los niveles de productividad requeridos por el empleador y dentro de los límites legales establecidos. Aunque esta flexibilidad horaria puede ser aplicable en muchos casos, es importante tener en cuenta los derechos de las empresas, ya que la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa.

Además, otro mecanismo que podría contribuir a este cambio es la implementación de la jornada laboral de 4 días, la cual ya se está utilizando en algunos países. Sin embargo, es importante considerar que estas propuestas no son aplicables en todos los tipos de trabajo y se deben evaluar cuidadosamente sus implicaciones y viabilidad en cada contexto específico.

QUINTA

Resulta imperativo ampliar el alcance de los permisos de conciliación en la legislación vigente. La normativa debe reflejar las transformaciones en las estructuras

¹¹¹ ROMERO-BALSAS, P. “Incremento en la duración del permiso exclusivo para padres y sus consecuencias en el cuidado infantil desde la perspectiva de las madres” *Revista Española de Sociología (RES)* n° 31, 2022, pp. 1-18

familiares y las crecientes demandas de cuidado, especialmente en vista del envejecimiento de la población. Esto implica reconocer a los cuidadores como sujetos con derechos para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, trascendiendo el ámbito de los padres biológicos. Es de vital importancia que la regulación se ajuste a estos cambios sociales y reconozca la relevancia de brindar apoyo a aquellos que asumen tareas de cuidado, permitiéndoles equilibrar de manera adecuada sus obligaciones laborales y familiares. Al hacerlo, se promoverá una sociedad más inclusiva y justa, donde se valore y respalde el papel fundamental de los cuidadores en el bienestar de la sociedad en su conjunto.

SEXTA:

En último lugar, y a cuatro años vista de la promulgación del Real Decreto-Ley que establece la adaptación de la jornada como un derecho efectivo, parece que el porcentaje de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación sigue siendo desproporcionado, el 74% de las solicitudes de adaptación de jornada se efectúa por mujeres trabajadoras, frente a un 26% de solicitudes realizadas por hombres.¹¹² De manera que, si bien es una medida que ayuda a combatir los problemas de los derechos de ausencia no consigue realizar ese cambio en la estructuración de las responsabilidades familiares, para lo cual son necesarios otros mecanismos que influyan directamente en la configuración social tradicional.

Diferentes organismos se han pronunciado al respecto. Comisiones Obreras (CCOO), propone “En los procesos de contratación, a igualdad de méritos y cualificación, dar preferencia a las mujeres para aquellos puestos y/o funciones en los que se encuentren subrepresentadas; en los procesos de promoción a igualdad de condiciones dar preferencia a las mujeres para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas; y establecer itinerarios formativos especializados en materia de igualdad de oportunidades para los agentes sociales, especialmente las personas responsables de la negociación colectiva.”¹¹³

¹¹² RODRIGUEZ, C. Y TRAVÉ, D. Cuatrecasas. [En línea] “*Gestión de la adaptación de jornada: Claves tras dos años del nuevo Art. 34.8 ET y retos*” 20 de mayo de 2021 <<https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/gestion-adaptacion-jornada-claves-tras-dos-anos-nuevo-art-34-8-retos-pospandemia>> [Consultado el 28 de junio de 2023]

¹¹³ Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. [En línea] “*Cuentas claras para acabar con la brecha salarial*” Febrero de 2021, Madrid

A su vez, el Consejo Económico y Social de España propone medidas para promover la igualdad en diversos ámbitos. En el ámbito educativo, se destaca la importancia de analizar y abordar los factores que condicionan la elección de determinadas ramas profesionales y contribuyen a la segregación por sexo. Se propone mejorar la perspectiva de género en las acciones de información y orientación sobre la oferta formativa y demanda laboral, especialmente en áreas científico-técnicas, con el objetivo de fomentar una mayor participación de las mujeres en estos campos.¹¹⁴

En cuanto a la conciliación y corresponsabilidad, se proponen medidas para fortalecer los instrumentos de atención a la dependencia. Esto no solo permitiría una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, sino que también generaría nuevas oportunidades de empleo remunerado en este sector.

En el ámbito laboral, se plantea la necesidad de impulsar políticas de igualdad en las empresas, fomentando la igualdad salarial y el acceso equitativo a puestos de responsabilidad. Se sugiere promover la transparencia en las políticas salariales y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En definitiva, alcanzar una sociedad más igualitaria y justa requiere un esfuerzo conjunto y un compromiso sostenido por parte de todos los actores sociales. Es necesario que los gobiernos, las empresas, las instituciones educativas y la sociedad en su conjunto trabajen de la mano para implementar estas medidas y superar las barreras que aún existen en la actualidad. Solo a través de este enfoque integral podremos avanzar hacia una sociedad en la que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y derechos, contribuyendo así al desarrollo pleno y equitativo de nuestra sociedad.

<<https://www.ccoo.es/d6358833d528a8efd7ef9ec0c12e8fc3000001.pdf>> [Consultado el 28 de junio de 2023]

¹¹⁴ Observatorio de igualdad y empleo. [En línea] “*Herramientas propuestas para acabar con la brecha salarial*” 25 de febrero de 2022. <<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/herramientas-propuestas-para-acabar-con-la-brecha-salarial/>> [Consultado el 28 de junio de 2023]

6. BIBLIOGRAFÍA

ABRIL STOFFELS, R. “La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad en el hogar y la lucha contra los estereotipos: una nueva punta de lanza del tribunal europeo de derechos humanos (Sentencia Konstantin Markin c Russie, asunto 30078/06 de 22 de Marzo de 2012 de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos)” *Revista General de Derecho Europeo* n° 28, 2012.

AGUSTÍ MARGALL, J. “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”. *Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia* n° 199. Abril de 2019.

ALAMINOS, E. “La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española” *Panorama social* N° 17, 2018, pp 119-135.

BALLESTER PASTOR, M.A. y CABEZA PEREIRO, J. (entre otros) *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

BALLESTER PASTOR, M. A. “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad.” *Revista de Derecho Social*, n° 51, 2010 p.53.

BALLESTER PASTOR, M.A. “De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español” *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* N° 11, 2019, pp. 1109-1132

BALLESTER PASTOR, M.A. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria” *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales* n° 25, 2011, pp. 53-77

CASAS BAAMONDE, M. E. "Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez". *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 10, 2018

DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 6(2), 2021, pp. 215-226.

DÍAZ, C., JABBAZ, M., AGUADO, E. y GONZÁLEZ, L. *Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio.- Brecha salarial y brecha de cuidados* Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. “La política sobre igualdad y no discriminación de la Unión Europea: de las primeras medidas a los últimos avances”. *La Ley Unión Europea*, N° 103, Mayo 2022, Wolters Kluwer p. 25

FERNÁNDEZ PRIETO, M. “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la directiva (UE) 2019/1158”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 12, 2020, p. 7.

GARCÍA MÉNDEZ, I. “Nuevas formas de trabajo: comentario a diversos estudios de Eurofound y la OIT sobre la flexibilización del trabajo y sus implicaciones en materia de tiempo de trabajo.” *Revista Trabajo y derecho* N° extra 13. 2021 (laleydigital.es)

GONZÁLEZ MORENO, J.M. “Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 12/7/84. Asunto Ulrich Hofmann.” *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* N°25. 2009 pp. 14-19

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad.” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2). 2022. Pp. 10-43.

IGARTUA MIRÓ, M. T. “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET.” *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 53. 2019

IGARTUA MIRÓ, M. T. “Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158.” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2). 2022. Pp. 86-114.

LÓPEZ BALAGUER, M.: “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 437-438, 2019.

LÓPEZ-MARTÍNEZ, M y MARÍN-LÓPEZ, B.A. “La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea” *Papeles de Población* N° 102, 2019 pp. 81-114

LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2), 2022, pp. 64-85.

LOUSADA AROCHENA, J.F. “Encuentros y desencuentros entre el TEDH y el TJUE en materia de igualdad de género” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 4(2), 2019 pp. 39-49.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y. *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Editorial Bomarzo. Albacete, España 2023

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. “El nuevo marco jurídico de la directiva (ue) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras” *Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* N.º 122. 2021 Vol. I pp 23-34

PASTOR MARTÍNEZ, A. «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». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2019, n.º 1, pp. 187-209.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. “Sobre el papel de la ley en la ponderación de los derechos fundamentales en conflicto (a propósito de la regulación del

derecho a la adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar)”. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 2(2), 2021 pp.12-21.

RECHE TELLO, N. “Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial.” *Revista Europea de Derechos Fundamentales* N° 24, 2014, pp. 221-261.

RODRÍGUEZ RUIZ, B. “La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía” *Revista Española de Derecho Constitucional* N° 103, 2015, pp. 355-384

RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. “La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad” *Noticias CIELO* N° 4, 2019

ROMERO-BALSAS, P. “Incremento en la duración del permiso exclusivo para padres y sus consecuencias en el cuidado infantil desde la perspectiva de las madres” *Revista Española de Sociología (RES)* n° 31, 2022, pp. 1-18

SABATER, M. C. “La interacción trabajo-familia: la mujer y la dificultad de la conciliación laboral.” *Lan barremanak: Revista de relaciones laborales*, n° 30. 2014 pp. 163-198.

VIQUEIRA PÉREZ, C. “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 et).” *Revista de jurisprudencia laboral* número 4, 2021

Proyectos e investigaciones:

CASAS BAAMONDE, M.E. “La impartición de justicia con perspectiva de género en la Jurisdicción Social. Análisis de la conciliación de familiar y trabajo, prestaciones de género, brecha salarial, techo de cristal, acoso sexual y por razón de género.” En el Congreso Internacional “Justicia con perspectiva de género”, Madrid, 2019.

Unión Europea. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género” Diario Oficial de la Unión Europea C 220. 2021

Eurofund. [En línea] *Encuesta europea sobre calidad de vida (European Quality of Life Surveys (EQLS))*. 2016 <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016> [Consultado el 23 de abril de 2023]

European Commission, Directorate-General for Justice, *Cómo combatir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Publications Office; 2014.

HERNÁNDEZ PEDREÑO, M. *Desigualdades según género en la vejez*. Editores: Secretaría Sectorial de la Mujer y de la Juventud. Murcia, 2000.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. *Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la UE*. 2020, Lituania.

Instituto Nacional de Estadística (INE). *Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020) por grupos de edad y periodo*. Base 2013.

Instituto Andaluz de la Mujer- Consejería de inclusión social. [En línea] *Unidad de igualdad de género. Indicadores de género*. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/bggenero.html> [Consultado el 20 de marzo de 2023.]

Istituto per la Ricerca Sociale (IRS)-Italy. [En línea] *The gender pension gap: Differences between mothers and women without children*. 2016 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf) [Consultado el 19 de junio de 2023.]

OECD [En línea] *Evolving Family Models in Spain: A New National Framework for Improved Support and Protection for Families* 2022 OECD Publishing, Paris, p.199 <https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en> [Consultado el 27 de junio de 2023]

Organización Internacional del Trabajo. *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar: buenas prácticas y resultados en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: OIT. 2019

POQUET CATALÁ, R. *Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial*. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. 2020

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. [En línea] *Cuentas claras para acabar con la brecha salarial* Febrero de 2021, Madrid <<https://www.ccoo.es/d>

UNAF. 2019. *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea (2ª ed.)*. Investigadora Inés Campillo. Maquetación y diseño Yo Miento Producciones.

VÁZQUEZ MACÍAS, A. 2022 “La evolución del régimen jurídico del trabajo de la mujer. La conciliación de la vida laboral y familiar como vía estratégica para alcanzar la igualdad de género.” Trabajo de fin de master. Facultad de Derecho, Universidad de Oviedo. Uri: <http://hdl.handle.net/10651/61935>

World Economic Forum. “Gender gaps in the workforce” Global Gender Gap Report. Insight Report. 2023.

Citas de internet:

Instituto de las Mujeres, [En línea] *Cuidados, corresponsabilidad y conciliación*. <<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>> [Consultado el 22 de junio de 2023]

Jonathan Gallego. [En línea] *Sentencia del TS de 10 de enero de 2017. Discriminación por razón de sexo en el sistema de incentivos*. Comentario de sentencias. Opiniones personales sobre Derecho Laboral. 2 de febrero de 2017. <<https://jonathangallego.es/sentencia-del-ts-de>

11-de-enero-de-2017-discriminacion-por-razon-de-sexo-en-el-sistema-de-incentivos/>
[Consultado el 27 de junio de 2023.]

ONU Mujeres. [En línea] *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.- Las mujeres y los objetivos de desarrollo sostenible* <<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>.> [Consultado el 21 de marzo de 2023.]

Real Academia Española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ) [en línea]. <<https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>.> [Consultado el 21 de marzo de 2023].

Real Academia Española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ) [en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/igualdad-de-g%C3%A9nero> Consultado el 21 de junio de 2023.

Rodríguez, C. y Travé, D. Cuatrecasas. [En línea] *Gestión de la adaptación de jornada: Claves tras dos años del nuevo Art. 34.8 ET y retos*. 20 de mayo de 2021 <<https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/gestion-adaptacion-jornada-claves-tras-dos-anos-nuevo-art-34-8-retos-pospandemia>> [Consultado el 28 de junio de 2023]

7. ANEXOS

Anexo I: Resoluciones judiciales.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos:

- STEDH de 22 marzo 2012, asunto 30078/06

Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

- STJUE de 12 de julio de 1984, C-184/83.
- STJUE de 17 de octubre de 1995, C-450/93, asunto Kalanke.
- STJUE de 17 de Julio de 2008, C-303/06, asunto Coleman.
- STJUE de 22 de Octubre de 2009, C-116/09, asunto Meerts.
- STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09, asunto Roca Álvarez.
- STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09.
- STJUE de 20 de junio de 2013, C-7/12.
- STJUE de 16 de julio de 2015, C-222/14, asunto Konstantinos Maistréllis.
- STJUE 16 julio de 2015, C-222/14.
- STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18.
- STJUE de 18 de noviembre de 2020, 5 C-463/19.
- STJUE de 16 de julio de 2020, C-450/19.
- STJUE de 17 de octubre de 1995. Asunto C-450/93.

Tribunal Constitucional:

- Sentencia del Tribunal Constitucional (sala segunda) num. 145/1991, de 1 de julio. (Recurso de amparo 175-1989).
- Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 203/2000, de 24 de julio. (Recurso de amparo 2947-1997).
- Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 26/2011, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 9145-2009).
- Sentencia del Tribunal Constitucional (sala primera) num. 67/2013, de 14 de marzo. (Recurso de amparo 6715-2003).

Tribunal Supremo:

- Sentencia del Tribunal Supremo num. 6119/2000 de 20 de julio de 2000.

- Sentencia del Tribunal Supremo num. 246/2012 Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2014.

Tribunales Superiores de Justicia:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sala de lo Social, 7429/2017, de 20 noviembre 2017 (Rec.3626/2017)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sala de lo Social 3903/2018, de 3 mayo 2018 (Rec. 979/2018)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón Sala de lo Social nº 41/2021, de 19 de enero de 2021.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social nº 335/2021 de 25 de mayo de 2021.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2021 (Rec 1273/2021)

Tribunales de primera instancia:

- Sentencia 173/2020 Juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara, de 7 septiembre

Anexo II: Normativa.

Normativa Europea:

- Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. DOUE. núm. 83, de 30 de marzo de 2010
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUE. núm. 83, de 30 de marzo de 2010
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 05/Vol. 02.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DOCE núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. DOCE núm. 145, de 19 de junio de 1996.
- 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/CE. Diario Oficial de la Unión Europea L 68/13, de 18 de marzo de 2010.
- 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. Diario Oficial de la Unión Europea L n° 1158, de 20 de junio de 2019.
- Directiva (UE) 2017/1371 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2017 sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión a través del Derecho penal.
- Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales. Diario Oficial de la Unión Europea L 113/56 de 29 de abril de 2017.

Normativa Estatal:

- Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007.

- Ley de 13 de Marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños.
- Ley 3/1989 de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06/11/1999
- 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.
- 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. BOE núm. 57, de 07/03/2019.
- Proyecto de Ley de Familias 121/000151, de 14 de abril de 2023. Publicado en Boletín Oficial de las Cortes Generales Núm. 151-1