

# CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

## *La desfeminización de las medidas de conciliación*

*Autoría:* Marta Geira Carbó

*Tutorización:* Santiago García Campá

Máster Universitario en Igualdad y  
Género en el ámbito público y privado

Curso 2018/2019

2ª Convocatoria

*Conciliación, corresponsabilidad, usos del tiempo, vida personal y laboral*



# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Metodología y objetivos</b>	<b>4</b>
<b>3. La situación actual</b>	<b>5</b>
3.1 La construcción social del tiempo	5
3.2 División sexual del trabajo y segregación ocupacional	6
3.3 Diferencias por género en tiempos y trabajo	8
3.4 Asunción de medidas de conciliación en parejas heterosexuales	13
3.5 Aproximación a la situación de parejas homosexuales	16
<b>4. Marco jurídico</b>	<b>18</b>
4.1. Evolución de los derechos de conciliación en el marco normativo estatal	19
4.2. Novedades introducidas en materia de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores por el RDL 6/2019	24
4.2.1 Embarazo durante el periodo de prueba	25
4.2.2 Registro de salario	25
4.2.3 Adaptación de jornada	25
4.2.4 Reducción de jornada	27
4.2.5 Suspensión contractual por nacimiento de hija o hijo	28
4.2.7 Causas de despido nulo	29
4.2.8 Derechos de información de los representantes de los trabajadores	30
4.3 Triángulo normativo de la corresponsabilidad	32
<b>5. Conciliar la vida profesional y personal</b>	<b>36</b>
5.1. La vida personal y otras preferencias no familiares	36
5.2. Flexibilidad en la jornada laboral	38
5.2.1 Flexibilidad horaria	39
5.2.2 Trabajo a tiempo parcial	40
5.2.3 Teletrabajo	42
5.3. Los nuevos usos del tiempo	43
<b>6. Propuestas para la corresponsabilidad</b>	<b>46</b>
<b>7. Conclusiones</b>	<b>52</b>
<b>8. Bibliografía</b>	<b>54</b>

## 1. Introducción

El tiempo es un concepto que puede observarse desde múltiples perspectivas. La mayoría de personas en las sociedades occidentales entienden el tiempo como un instrumento de medición para las actividades que se pueden realizar en un día, semana, mes o año. Desde la industrialización, el tiempo se ha estructurado alrededor del trabajo remunerado, considerado parte de la vida pública y trabajo productivo, y ha dejado en un papel secundario el tiempo dedicado a la vida personal, es decir, al tiempo reproductivo, cuidado, ocio o formación, en la esfera privada. Por tanto, podemos entender que el tiempo se ha establecido como uno de los ejes vertebrador de las desigualdades de género.

Diversas han sido las categorías de análisis socioeconómico de las sociedades: sistemas económicos, modos de producción, grados de desarrollo del capitalismo o la industrialización, etc. Actualmente el Producto Interior Bruto (PIB) determina la medición de la riqueza de un país. En cambio, la reproducción humana como proceso social nunca ha sido utilizada como categoría analítica central en los estudios de las sociedades. Este hecho es profundamente criticado, por las académicas de economías sociales, críticas y feministas, así como diferentes movimientos sociales, que proponen alternativas metodológicas contables concretas. Para lograr poner de manifiesto los intereses que deberían ser prioritarios en una sociedad, es necesario encontrar en la legislación un apoyo a la conciliación del trabajo y la vida. Pero no solo la vida familiar, colocando a la mujer como responsable de esta, sino una conciliación de la vida con el trabajo, es decir, que las diferentes aspiraciones, aficiones e intereses extralaborales de cada persona, no se vean condicionados a ejercerse por priorizar una jornada laboral demasiado larga y poco flexible. Este proceso solo podrá lograrse, tal y como se hace, promoviendo desde el feminismo la utilización del término “corresponsabilidad”, que es capaz de recuperar la conexión con el género y potenciar cambios sociales, así como el uso del término “vida personal”, además de un nuevo entendimiento del tiempo cuya ordenación repercute en la vida de todas las personas. Tal y como dice Ballester Pastor<sup>1</sup> (2010) el debate terminológico indica que el proceso normativo no puede olvidar los planteamientos de género ni debe renunciar a promover una alteración en los modelos, no solo familiares sino también empresariales y sociales.

---

<sup>1</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2010). *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.

## **2. Metodología y objetivos**

En el presente trabajo se pretende poner el tiempo y los cuidados en el centro del tablero para analizar la situación de discriminación que sufren las mujeres respecto a los hombres en el reparto del tiempo y las tareas de cuidados y del hogar.

A través de una detenida revisión bibliográfica se pretende exponer la situación actual respecto a la división sexual del trabajo, las diferencias por sexo en los tiempos de trabajo y comparar la situación de conciliación de la vida laboral y personal entre parejas homosexuales y heterosexuales.

Por otra parte se plantea cómo el término “conciliación de la vida personal”, que aparece por primera vez en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, puede contribuir al entendimiento de las medidas de conciliación como medidas no dirigidas únicamente a conciliar el trabajo reproductivo, y por lo tanto asociado históricamente a lo femenino, sino a entender y compaginar los tiempos sociales de las personas con el eje central del tiempo que se sigue considerando la vida laboral. Para esto se expondrán otras preferencias no familiares que pueden tener las personas y las formas de flexibilidad de la jornada laboral más extendidas en los últimos años.

Por último, se exponen de manera esquemática una serie de recomendaciones para que, en este proceso de revalorización del tiempo y los cuidados la corresponsabilidad sea el eje central al que aspiramos para alcanzar una sociedad igualitaria y libre de discriminaciones entre personas.

### 3. La situación actual

#### 3.1 La construcción social del tiempo

El proceso histórico que ha dado lugar al modelo capitalista actual ha conllevado una construcción social determinada del concepto de tiempo y la organización actual de los tiempos y trabajos. En las sociedades precapitalistas el tiempo se medía a través de los procesos naturales y se adaptaban los procesos de trabajo a las estaciones o los movimientos de los astros. Esto ha ido evolucionando, a la medición del tiempo a través de los relojes y los horarios estrictos de una sociedad industrial.

La forma precapitalista de trabajo conocida como de “orientación al quehacer” se modificó notablemente con el desarrollo de la industria, las personas fueron obligadas a permanecer un determinado número de horas en un local cerrado sometidas al ritmo de la máquina. El control del tiempo se convirtió en un aspecto fundamental para la apropiación del tiempo y trabajo humano por parte del capital, y la medición del tiempo como tiempo-reloj marcó un punto de inflexión en relación a periodos anteriores.

Esta forma de trabajo no ha desaparecido totalmente, se mantiene en diversos espacios y áreas geográficas. Por ejemplo, y tal y como nos indica Carrasco Bengoa<sup>2</sup>, es habitual encontrarla en sectores del campo en América Latina, donde se intercalan trabajos de construcción con trabajos agrícola y/o con cuidado de animales o, en algunos sectores laborales como el de los artistas y, de alguna manera, en el profesorado universitario, aunque este último, un sector cada vez más mercantilizado, deba adaptarse cada vez más a los ritmos marcados por el calendario académico.

Pero en este sistema predominantemente capitalista, la elaboración que hace una determinada sociedad sobre su concepción del tiempo está íntimamente vinculada a las estructuras de poder, a las relaciones sociales y a las formas de producción y consumo de dicha sociedad. Por tanto, la forma de determinación del tiempo que se adopta no es políticamente neutral, sino que está incrustada en estructuras de relaciones de poder.<sup>3</sup> También es determinante la edad o el estado social, así como la subjetividad que se muestra por estos factores. Lo es ser mujer u hombre, ya que las mujeres suelen sufrir angustia de tiempo como resultado de la denominada “doble presencia”; en cambio, para los hombres, su falta de tiempo viene dada fundamentalmente por una larga (necesaria o

---

<sup>2</sup> Carrasco Bengoa, Cristina (2016) *El tiempo más allá del reloj: las encuestas de uso del tiempo revisitadas*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 34(2), 357-383.

<sup>3</sup> Harvey, David (1994). “*La construcción social del espacio y del tiempo. Una teoría relacional*”. Disponible en <http://geografiacriticaecuador.files.wordpress.com/2013/01/16-harvey.pdf>

no, elegida o impuesta) jornada laboral.

La forma de trabajo industrial no ha afectado completamente al ámbito doméstico. En los hogares sigue existiendo un ritmo adaptado a los cuidados y un trabajo por objetivos, siendo ajenos al ritmo inmutable del reloj. En estas situaciones “cuantificar el tiempo no da cuenta de todos los aspectos subjetivos, emocionales, de organización que implica el cuidado, aspectos de difícil traducción a dinero”<sup>4</sup>.

En el siguiente apartado estudiaremos cómo afecta esta construcción social del tiempo en el mundo del trabajo y en concreto, siguiendo el análisis que nos incumbe; a las mujeres.

### **3.2 División sexual del trabajo y segregación ocupacional**

En el momento de acceso de las mujeres al sistema laboral tienen que enfrentarse a una estructura masculinizada y patriarcal, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política. Por su parte los hombres también encuentran dificultades para vivir una vida no reducida a lo laboral y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo, al menos si siguen los estereotipos de género. Esto es debido por una parte, a la asignación de roles reproductivo y productivo a uno y otro sexo, y, por otra a la perpetuación de estos roles por parte de la legislación que ha regulado la conciliación de la vida personal y profesional.

La segunda mitad del siglo XX fue testigo de la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, una frontera invisible separa a los sexos en el mercado de trabajo: la segregación laboral. Los datos censales en España muestran que el 61% de los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas.<sup>5</sup> De hecho, según el INE, el trabajo asalariado de las mujeres en sanidad y servicios sociales representa un 77,5%, en educación un 67,4%, en el sector servicios el 66,6% y en cuanto a las tareas vinculadas al cuidado o el hogar representan el 88,6%.<sup>6</sup>

Esto es debido a que, tal y como señala Silvia Federici<sup>7</sup>, cuando se legisló de manera

---

<sup>4</sup> Carrasco Bengoa, Cristina (2016) *El tiempo más allá del reloj: las encuestas de uso del tiempo revisitadas*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 34(2), 357-383.

<sup>5</sup> Ibañez Pascual, Marta (2008) *La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas*. Universidad de Oviedo.

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadística

<sup>7</sup> Federici, Silvia (2018) *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Ed. Traficantes de sueños.

proteccionista el trabajo fabril en el s. XIX “lo que estaba en juego era algo más que una reforma del trabajo fabril. Reducir las horas de trabajo de las mujeres era el camino hacia una nueva estrategia de clase que reasignaba a las mujeres proletarias al hogar para producir trabajadores, en lugar de mercancías físicas.”

La segregación laboral horizontal es uno más de los elementos que conforman la nueva lógica patriarcal de proveedor principal y proveedora secundaria (frente al modelo de varón proveedor y mujer cuidadora). Se trata de la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados (cuidados, enseñanza, limpieza, administración...) y la dificultad de estas para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Esta discriminación tiene como efecto levantar obstáculos para que los hombres accedan a sectores tradicionalmente feminizados.

En particular, las mujeres son frecuentemente más afectadas por la segregación vertical en el trabajo, es decir, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente y ascender en la jerarquía empresarial. El término “techo de cristal”, muy popularizado en los medios de comunicación de masas, ha expandido el entendimiento de este fenómeno de segregación vertical, a toda la población.

En cambio, no se ha popularizado tanto en los medios de comunicación el concepto “suelo pegajoso” (*sticky floor*) a pesar de que ese lema es probablemente el que mejor refleja la realidad laboral de gran parte de la mano de obra femenina. Este concepto señala los factores que describen la baja calidad del empleo femenino, así como el mayor índice de rotación laboral que afecta a las peor situadas<sup>8</sup>.

Las mujeres protagonizan el tiempo parcial y la temporalidad y, como hemos señalado, anteriormente suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones, vinculadas a tareas de limpieza, cuidados y atenciones personales. Empleos donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios y en los que el techo de cristal no suele constituir dificultad alguna.

En este nuevo modelo social de organización/jerarquización por género, surgido de la industrialización y el liberalismo, se produce una clara contradicción entre el sistema de valores que expresamos como sociedad teóricamente avanzada y la posición material de los sexos.

Siguiendo de nuevo a Federicci (2018), para poder comenzar a subvertir esta segregación “es necesario desnaturalizar la división sexual del trabajo y las identidades construidas a partir de ella, al concebir las categorías de género no sólo como

---

<sup>8</sup> Torns, Teresa y Recio Cáceres, Carolina (2012) *La desigualdad de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. Revista de Economía Crítica, nº14. UAB.

construcciones sociales, sino también como conceptos cuyo contenido está en constante redefinición, que son infinitamente móviles, abiertos al cambio, y que siempre tienen una carga política.”

### 3.3 Diferencias por género en tiempos y trabajo

*“frente a la inmensidad del tiempo posible (cronos),  
el tiempo humano es parcial, acotado (bios)”<sup>9</sup>*

El tiempo del trabajo se arraiga como un dispositivo regulador del resto de los tiempos sociales, pero lejos de incorporar esta conectividad, en orden a fijar sus dimensiones y distribuir los calendarios o jornadas laborales, se desentiende de la misma y reclama del individuo trabajador la mayor disponibilidad; en otras palabras un desprendimiento del tiempo privado (o tiempo para sí) en aras a reforzar la dedicación a su profesionalidad.<sup>10</sup>

El proceso de industrialización, junto con las protestas obreras, las necesidades del mercado y la necesidad de una regulación estatal, conllevó el nacimiento de un nuevo núcleo familiar, en que la mujer era la principal encargada de los cuidados del hogar y, por tanto, quedaba relegada al ámbito no asalariado de la reproducción de la mano de obra. Se produce entonces una asignación de salario a los obreros, dejando totalmente impagado el trabajo doméstico, creando unas relaciones de poder, dominación y violencia que relegaban a la mujer a un espacio totalmente invisibilizado. Este proceso se convierte en hegemónico al naturalizar los roles del trabajador asalariado (masculino) y régimen de cuidados impagados (femenino).

Más tarde, la regulación del trabajo asalariado para las mujeres no libera a la mujer *per se*, pues con la incorporación a este, el trabajo reproductivo no desaparece, lo que implica una doble imposición, lo que entendemos y llamamos ahora una doble jornada.

En la actualidad y en general, hombres y mujeres disponen de su tiempo de manera no equitativa, especialmente en la esfera privada, lo que genera a su vez desigualdad en su carrera profesional, pues en las mujeres el trabajo reproductivo concurre en horas y dedicación con el trabajo productivo: generando mayor cansancio y disminuyendo, por tanto, su rendimiento laboral; dificultando su participación en las relaciones sociales informales de la empresa o del centro del trabajo obstaculizando así su integración en la organización; y limitando su ascenso a las posiciones laborales más altas donde sea

---

<sup>9</sup> Durán, María Ángeles (1986) *La jornada interminable*, Icaria, p.13, Barcelona, 1986.

<sup>10</sup> Murillo, Soledad (2001) *“Pacto Social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral”* en Carrasco Cristina. *Tiempos, trabajo y género*. Publicacions Universitat de Barcelona. 2001. Páginas 156.

necesaria la jornada a tiempo completo o la disponibilidad de hacer uso del tiempo particular para fines laborales<sup>11</sup>

A pesar de que el tiempo entendido como dinero ha influido en todos los ámbitos de la cultura y la sociedad, los trabajos en los hogares se mantienen con el modelo de “orientación por tareas”, otorgando importancia a las dimensiones más cualitativas del tiempo que han sido poco visibles desde la cuantificación de todos los ámbitos de la vida. Así, siguiendo a Torns<sup>12</sup>, se conforman dos lógicas diferentes de entender el trabajo: una que responde al trabajo de mercado, diacrónica, lineal y objetivable mediante horario; y, la otra, que responde al trabajo doméstico y de cuidados, sincrónica, discontinua y muy definida por aspectos subjetivos de la experiencia cotidiana. Esta última se basa en tiempos de aprendizaje, acompañamiento psicoafectivo, cuidados... que se hacen imposibles de medir a través del reloj.

Centrándonos en el mercado de trabajo propiamente dicho, el empleo de las mujeres se configura en términos de parcialidad y temporalidad. Hasta hace poco los contratos a tiempo parcial de las mujeres eran aceptados como medida para favorecer la conciliación, pero la generalización de estos se ha convertido en una desregulación del horario de la jornada laboral diaria que impide o dificulta todavía más la corresponsabilidad. También la temporalidad, en un 26'8% en 2019<sup>13</sup>, que se ha forjado como una característica del mercado laboral español en los últimos veinticinco años, afecta en mayor medida las mujeres.

Por otra parte cabe destacar también en este apartado que según Torns y Recio (2012), la etnia y la edad, a su vez, constituyen los dos ejes que mejor marcan la existencia de la polarización entre las mujeres ocupadas. Por lo general, en los países como España, las (in)migradas suelen dedicarse a cuidar de nuestras personas mayores dependientes, en una ocupación desprestigiada y cercana a las antiguas sirvientas. Empleos que les suponen tener largas jornadas de trabajo, bajos salarios y liderar la informalidad laboral. Las trabajadoras sexuales también suelen ser mayoritariamente inmigradas aunque las implicaciones y complejidad del tema no suelen abordarse desde ámbitos estrictamente laborales.

En cuanto al factor edad, los indicadores del mercado de trabajo habitualmente han

---

<sup>11</sup> González Sanz, Gonzalo (2014) *El empleo del tiempo en España. Diferencias entre hombres y mujeres*. Revista Crítica nº990.

<sup>12</sup> Torns, Teresa y Recio Cáceres, Carolina (2012) *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*. Universitat Autònoma de Barcelona. Revista de Economía Crítica, nº14,

<sup>13</sup> ESENCIALES 2019, nº35 (mayo 2019), Fundación BBVA, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).

mostrado que las personas jóvenes forman parte de los segmentos más precarios del mercado laboral, sin que los estudios sobre ese mercado prestarán excesiva atención hasta ahora a las desigualdades de género. Por lo general, la precariedad juvenil solía ser considerada como un fenómeno transitorio que tenía lugar en el período que transcurría entre la formación y el empleo estable. Actualmente esta situación, lejos de ser coyuntural, parece haberse convertido en la norma general de empleo, para la generación europea que ahora está entre los 16 y los 35 años. Si bien existen claras diferencias según países y se mantienen diferencias entre los géneros, entre las que emerge, como relativa novedad, el hecho de que la situación laboral de los chicos más jóvenes está virando hacia rasgos y características que antes explicaban la menor cantidad y la baja calidad del empleo de las mujeres.

Antes de centrarnos en los datos, cabe destacar que existen diferentes metodologías para realizar estas encuestas de usos del tiempo entre los cuales existen debates por deliberar sobre cuáles son las más adecuadas y concretas para apreciar estas diferencias.

Lo haremos siguiendo lo expuesto por Cristina Carrasco<sup>14</sup>. En primer lugar existe la modalidad de encuesta: módulo o encuesta independiente. Una encuesta de uso del tiempo se puede implementar como módulo en encuestas existentes y armonizadas de otros contenidos (básicamente, encuestas de empleo, o algún tipo de encuestas de hogares o de calidad de vida) o implementar como encuesta independiente.

El segundo debate se refiere al instrumento de recogida de información: diario de uso del tiempo o lista de actividades. En lo fundamental, un diario de uso del tiempo registra las actividades que realiza una persona durante las 24 horas de un día. Los tramos horarios considerados recomendados van de cinco minutos como mínimo a media hora como máximo.

En cambio, en las encuestas que utilizan la lista de actividades, se define previamente una lista de las actividades a considerar y se pide a la persona encuestada que indique la frecuencia y el tiempo que dedica a cada una de ella, ya sea en un día o en varios días de la semana. Posteriormente, en estas encuestas, se han ido destacando en parte, características propias del trabajo doméstico y de cuidados no comparables con las de mercado, reconociendo cualificaciones y capacidades específicas de las mujeres desarrolladas en el interior del hogar (no reconocidas oficialmente) y formas de organizar y estructurar la vida y el trabajo distintas a las masculinas.

---

<sup>14</sup> Carrasco Bengoa, Cristina (2015) *El tiempo más allá del reloj: las encuestas de usos del tiempo revistadas*. Cuadernos de Relaciones Laborales. ISSN: 1131-8635

La elaboración de una encuesta de uso del tiempo que considere el objetivo del bien-estar tiene que ver con la idea de tiempo multidimensional que va más allá de su dimensión cuantitativa, ya que “esta dimensión cuantificable se convierte en una manifestación más de la desigualdad entre mujeres y hombres.”<sup>15</sup>

A continuación, con el fin de cuantificar las ideas expuestas, se expone una tabla con la distribución de actividades en un día promedio, diferenciando entre hombres y mujeres y la evolución de la distribución del tiempo desde 2002 hasta 2010.

**Tabla 1. Distribución de actividades de mujeres y hombres en un día promedio (en horas y minutos)**

<b>Actividades</b>	<b>2002-03 Varones</b>	<b>2009-10 Varones</b>	<b>2002-03 Mujeres</b>	<b>2009-10 Mujeres</b>
<b>Cuidados personales</b>	11:24	11:35	11:21	11:29
<b>Trabajo</b>	3:37	3:03	1:44	1:53
<b>Estudios</b>	0:42	0:47	0:43	0:47
<b>Hogar y familia</b>	1:30	1:50	4:24	4:04
<b>Trabajo voluntario y reuniones</b>	0:11	0:11	0:16	0:15
<b>Vida social y diversión</b>	1:32	1:01	1:27	0:57
<b>Deportes y actividades al aire libre</b>	0:56	0:49	0:39	0:33
<b>Aficiones e informática</b>	0:27	0:44	0:12	0:23
<b>Medios de comunicación</b>	2:25	2:45	2:08	2:33
<b>Trayectos y tiempo no especificado</b>	1:15	1:14	1:05	1:07

Elaboración propia a partir de “Encuesta de Empleo del Tiempo (EET)” INE<sup>16</sup>

Esta tabla refleja cómo las mujeres continúan dedicando más del doble de tiempo que los hombres al trabajo reproductivo; mientras que estos emplean una hora y cuarto diaria más que ellas en el trabajo productivo, y alrededor de 50 minutos en actividades de ocio. Así, aunque la diferencia entre la carga global de trabajo masculino y femenino disminuye, la mujer continúa trabajando tres cuartos de hora más que el hombre. Por

<sup>15</sup> Adam, Barbara (1999). *Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades del tiempo y desafíos a la teoría y práctica del trabajo*. Sociología del Trabajo, 37, pp. 5-39.

<sup>16</sup> [https://www.ine.es/prensa/eet\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm)

tanto, y pese a la reducción de la desigualdad, a final de la primera década del siglo XXI continuaban existiendo las grandes diferencias que se reflejaban a inicios de siglo.<sup>17</sup>

Para finalizar este apartado, es necesario tener en cuenta que tal y como nos expone Carrasco (2015), el tiempo en el que estamos inmersos/as está en parte importante socialmente definido, pero al mismo tiempo es expresión de la subjetividad de cada una/o. Subjetividad que implica aspectos afectivo-emocionales que no deberían pasarse por alto.

---

<sup>17</sup>Montes López, Estrella (2011) *El desigual uso del tiempo entre hombres y mujeres y su influencia en el ámbito laboral*. Universidad de Salamanca.

### 3.4 Asunción de medidas de conciliación en parejas heterosexuales

Siguiendo con la argumentación de Parella<sup>18</sup>, el primer discurso elaborado sobre la conciliación de la vida laboral y familiar lo encontramos en algunos países europeos –mucho antes que en España– en la década de los 70, ante el cambio que supuso la ruptura del modelo de referencia propio de la era industrial basado “en la estructura familiar nuclear clásica y en una actividad laboral centrada en la figura del trabajador de sexo masculino a tiempo completo, sujeto a horarios y lugares de trabajo rígidos y en la consagración de las mujeres en la esfera reproductiva”.

Uno de los obstáculos a los que se enfrentan las políticas de conciliación es que, ajenas a la realidad de la “doble presencia”, no incluyen la sincronía temporal que acompaña a la organización y realización cotidiana de la carga total de trabajo. Trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar no son dos jornadas sobrepuestas. Los hombres tienden a vivir el tiempo de trabajo de forma diacrónica, en función de sí mismos: las mujeres, en cambio, viven sincrónicamente los tiempos de sus trabajos (actividad laboral y de reproducción). La demanda de sincronización está bastante generalizada. Las mujeres son nuevamente las que suplen estas desincronías y, en definitiva, las que se encargan de conciliar los tiempos de las distintas personas de la familia. Pero las desincronías, en realidad, afectan a todos, no sólo por la naturaleza del trabajo reproductivo, sino también a consecuencia de los horarios o la estructura de las instituciones de reproducción social (colegios, hospitales, administración pública), de los tiempos de las ciudades (mercados, comercios, transportes) o del tiempo de trabajo asalariado.<sup>19</sup>

A continuación, se presenta una tabla donde aparecen las que se consideran las mayores dificultades para conciliar de mujeres y hombres.

---

<sup>18</sup> Parella Rubio, Sònia (2008) *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*.

<sup>19</sup> Parella Rubio, Sònia (2008) *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*.

**Tabla 2. Principales problemas para conciliar de mujeres y hombres en 2019**

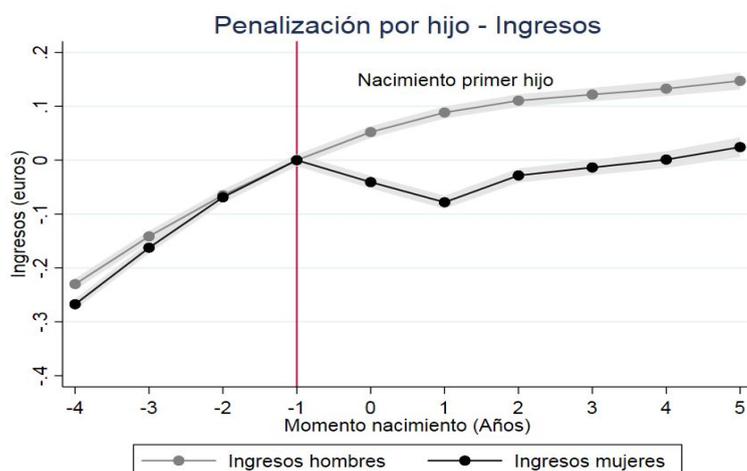
	Hombres %	Mujeres %
No hay una dificultad especial	65,49	68,81
Horarios de trabajo imprevisibles o difíciles	10,76	10,61
Jornada laboral larga	13,48	10,18
Otra dificultad	3,11	3,88
Largos desplazamientos al o desde el lugar de trabajo	4,01	2,91
Empleo de gran responsabilidad o agotador	1,74	2
No sabe/No contesta	1,02	0,98
Falta de apoyo de jefes o compañeros	0,4	0,63

Fuente: INE, www.epdata.es

Las posibles dificultades expuestas en esta tabla tienen como característica la subjetividad que pueden acarrear sus respuestas, ya que resulta sorprendente que el 68,81% de mujeres considere que no existe una dificultad especial a la hora de conciliar. El porcentaje de hombres que afirma no poder cambiar su horario de trabajo es mayor que el de las mujeres. Y también es más elevado el porcentaje de hombres que afirman que en su trabajo no pueden organizarse la jornada de manera que tengan un día libre a la semana para el cuidado de familiares. Si trasladamos nuestra atención a las condiciones retributivas, en el siguiente gráfico se expone la evolución de la brecha salarial dentro de una pareja heterosexual desde el primer nacimiento.

**Gráfica 1. Penalización de ingresos de hombres y mujeres por nacimiento.**

Fuente: Jorge García Hombrados y Libertad González Luna. UPF.<sup>20</sup>



En la Gráfica 1 se aprecia

<sup>20</sup> Datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del 2015 (con la limitación de que esta base de datos sólo incluye a individuos que tuvieron algún vínculo con la Seguridad Social durante el año 2015). Muestra: hombres y mujeres nacidos en España entre 1970 y 1990, que tenían entre 25 y 45 años en 2015, y que tuvieron a su primer hijo antes de 2011, es decir, aproximadamente, 81.000 mujeres y 68.000 hombres. Existe una brecha “de partida” en ingresos anuales medios del 25%.

claramente cómo durante el primer año de vida del bebé, la mujer de la pareja experimenta una bajada de ingresos mientras que los del hombre siguen creciendo con la misma tendencia anterior al nacimiento. Esta bajada se puede deber principalmente a la asunción de medidas de conciliación, excedencias o cambios a trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres para el cuidado de los hijos o hijas.

Apreciamos también la ligera recuperación que se produce durante el segundo y tercer año pero volviendo al punto cero y recuperando el nivel anterior al nacimiento al cabo de 5 años. Por lo tanto, la recuperación de los niveles de ingreso anteriores al nacimiento no llega sino cinco años después en las mujeres, de forma que la brecha en parejas heterosexuales puede alargarse y seguir reproduciéndose con el nacimiento o adopción otros bebés en los años siguientes. Esto permite explicar que Kleben y coautores (2018) estimen que el 80% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe a la maternidad.

Los datos expuestos nos muestran las desigualdades que se siguen reproduciendo entre hombres y mujeres debido al mantenimiento de división sexual del trabajo y a la concepción de los derechos de conciliación como medidas destinadas al cuidado de hijos y a las mujeres entendidas como responsables de llevarlo a cabo. Muchos hombres siguen aceptando y no cuestionando el papel secundario que realizan en los trabajos reproductivos que son una responsabilidad conjunta de quienes forman la pareja. El mantenimiento de este pensamiento hegemónico es ayudado en gran parte por el mantenimiento de medidas de conciliación que favorecen su asunción por parte de las madres. Entendemos por tanto, que aún queda mucho por hacer para llegar a una situación de corresponsabilidad en los cuidados entre mujeres y hombres.

Se considera por una parte del movimiento feminista que para avanzar hacia esa situación de corresponsabilidad un paso muy importante es la equiparación de permisos<sup>21</sup> por nacimiento y el establecimiento de la imposibilidad de su transferencia entre la pareja. Siempre teniendo en cuenta que no es únicamente la ley o la normativa quien cambia la realidad social, que la pedagogía debe acompañar este proceso, para conseguir una corresponsabilidad real y efectiva. En cambio Patricia Merino (2018) rebate esta afirmación considerando que es de una tremenda ingenuidad pensar que algo tan

---

<sup>21</sup> Tal y como se especifica en la Proposición de Ley de la PPiINA y en su defecto la Proposición de Ley de 4 de enero de 2017 del Grupo confederal Unidos Podemos, En Comú-Podem y En Marea, que registró en el Congreso de los Diputados cuyo contenido se ajusta a la propuesta elaborada por la PPiINA. Actualmente esta equiparación se contempla en el RD 6/2019 para 2021.

profundamente inscrito en la mayoría de las culturas del planeta pueda superarse con una medida laboral que además afectará solo a una parte de la población femenina. Cree además que con unos “permisos iguales e intransferibles” el reparto desigual de los recursos y los derechos sociales estarían aún más desequilibrado que hoy. Lo justifica de la siguiente forma: el hecho de ser madre o no en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países, no es la variable más determinante para la inserción laboral de las mujeres; lo verdaderamente crucial aquí es la clase social a la que pertenecen: hay mucho más empleo formal, fijo y de remuneración alta entre las mujeres de clases medias y altas, por lo que ellas reciben hoy ya más prestaciones y de mayores cuantías por maternidad. También son los varones de clase media-alta los que acaparan mayor cantidad de empleo y mejor remunerado, y muy probablemente serían solo los varones privilegiados quienes estarían en posición de consumir el total de 16 semanas pagadas al 100%. Cabe destacar que el Gobierno Vasco aprobará este mismo mes de octubre , la equiparación de permisos de los cónyuges a 16 semanas junto con la introducción de una subvención destinada a compensar económicamente la pérdida de ingresos motivada por la excedencia de los cónyuges no gestantes (en el caso de parejas heterosexuales, los padres) para el cuidado de hijas e hijos.<sup>22</sup>

Tras la aprobación a nivel Estatal, a través del RDL 6/2019, de la ampliación de los permisos de paternidad hasta la equiparación en 2021, tal y como demandaba la PPiINA (con algunos defectos), en los próximos años será importante estar atentas a la implicación de los varones en los cuidados, para comprobar si esta nueva regulación supone un avance hacia la corresponsabilidad o un estancamiento de los estatus y roles sociales de mujeres y hombres.

### **3.5 Aproximación a la situación de parejas homosexuales**

En las últimas décadas, nuestra sociedad ha experimentado muchas transformaciones, una de las más llamativas las que se han producido en el ámbito de la familia. Hasta hace unas décadas era relativamente simple describir los hogares españoles, porque una inmensa mayoría se ajustaban a un mismo patrón: un hombre y una mujer unidos en matrimonio y los hijos biológicos que habían nacido de esa unión, tal y como hemos visto

---

<sup>22</sup> Europa Press (2019, 12 de septiembre) *El Gobierno Vasco aprobará el decreto de paternidad de 16 semanas en octubre*. Diario Público.  
<https://www.publico.es/politica/permiso-paternidad-gobierno-vasco-aprobara-decreto-paternidad-16-semanas-octubre.html>

en el anterior apartado ocupándose la madre de las labores reproductivas (domésticas y de cuidado), mientras el padre desarrollaba tareas productivas, destinadas a garantizar el sustento de la familia, al tiempo que detentaba la máxima autoridad y la representación de la familia. En los últimos años este modelo de raíces patriarcales y heteronormativas ha acusado profundas transformaciones, tanto en cuanto a su estructura y componentes como a los roles que se desempeñan dentro de ella o la dinámica de relaciones que se dan en su seno. Estas transformaciones conllevan problemas de adaptación de los derechos de conciliación entre vida laboral, familiar y personal a que se enfrentan los nuevos modelos familiares. Los estudios realizados a este respecto en nuestra sociedad han sido efectuados prácticamente todos con familias con progenitores de distinto sexo. Con respecto a familias con progenitores del mismo sexo, apenas se dispone de los datos de un estudio<sup>23</sup> efectuado por DIVERSIA<sup>24</sup>, en Andalucía y Madrid con 14 familias de madres lesbianas que vivían en pareja, que evidenció un reparto claramente igualitario de tareas domésticas, de cuidado y de toma de decisiones.

“Estos datos, claramente exploratorios, apuntan en el mismo sentido de los obtenidos en otros países, en los que además se pudieron efectuar comparaciones sistemáticas con familias heteroparentales: las madres lesbianas o los padres gays suelen establecer relaciones en las que se desempeñan roles más igualitarios, de manera que frecuentemente comparten tanto las tareas domésticas, como el cuidado de sus criaturas o la toma de decisiones (Bos et al., 2007; Chan, Brooks, Raboy y Patterson, 1998), o la contribución al sostenimiento de la familia (Fulcher, Sutfin, y Patterson, 2008), siendo las familias homoparentales adoptivas las que muestran la tendencia más acusada a ser igualitarias, especialmente en el cuidado infantil” (Ciano-Boyce y Shelley-Sireci, 2002).<sup>25</sup> Tal y como explica Elena Olartuoa<sup>26</sup> “las leyes y medidas heteronormativas se aplican con calzador a las lesbianas; o bien se las deja fuera o se aplican analogías como que a una madre lesbiana se le conceda la prestación de paternidad”. Para obtener permisos

---

<sup>23</sup> González, M.-M., Chacón, F., Sánchez, M.-Á., y Morcillo, E. (2003). *Dinámicas familiares, organización de la vida cotidiana y desarrollo infantil y adolescente en familias homoparentales*. Universidad de Sevilla. Fundación Infancia y Aprendizaje, ISSN: 1135-6405. En Estudios e investigaciones 2002 (pp. 521-606). Madrid: Oficina del Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid.

<sup>24</sup> La Universidad de Sevilla, a través de su Unidad para la Igualdad, es socia de un proyecto europeo integrado en el Subproyecto *PEOPLE- Innovation for a Social Change*, dentro de la red INTERREG, del que el Instituto Andaluz de la Mujer es el socio líder. Este es *DIVERSIA Family Diversity and Reconciliation Strategies* (Diversidad familiar y estrategias de conciliación).

<sup>25</sup> González, Rodríguez, M.-Mar; Díez López, Marta; Martínez Ávila, Eloísa; Morgado Camacho, Beatriz; López Gaviño, Francisca (2011) *Corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado infantil en familias heteroparentales y homoparentales. Datos preliminares del proyecto Diversia*. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Sevilla

<sup>26</sup> Elena Olartuoa es abogada del Centro de atención a gays, lesbianas y trans Aldarte.

de conciliación a una pareja de mujeres se les imponen dos criterios discriminatorios: tienen que estar casadas y tienen que aportar un certificado de una clínica u hospital que acredite que la criatura o las criaturas han nacido por técnicas de reproducción asistida. La vía para las que no pasan por el aro es que la no gestante inicie un largo proceso para adoptar a las criaturas, y entonces se le concederá si acaso el permiso de 'paternidad', a expensas del criterio de la Seguridad Social, que suele alegar que no hace falta un periodo de adaptación, como en el caso de las adopciones internacionales, que justifique un permiso mayor.<sup>27</sup> También es tradicional el hecho de que el único tipo de familia que se contemple con estas licencias sea el biparental, cuando sabemos que cada vez un mayor porcentaje de familias son monoparentales o monomarentales, alcanzando los dos millones de familias, según el INE, de las cuales 1,6 millones son encabezadas por mujeres que, por necesidad o por elección, se hacen cargo de todo solas.

Resulta difícil pretender sensibilizar y educar para la corresponsabilidad a partir únicamente del reconocimiento de derechos dentro de una ley. Por tanto, sería procedente, en relación a la aprobación del RDL 6/2019 –que se estudiará en los apartados siguientes–, que esta norma, si pretende transformar el sistema de conciliación de la vida personal y familiar, y avanzar hacia la corresponsabilidad, hiciera por lo menos una mención en su exposición de motivos a la diversidad familiar y la ruptura con los modelos familiares heteronormativos.

#### **4. Marco jurídico**

En este apartado abordaremos el marco jurídico-normativo en el que se insertan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta la propuesta de eliminación del concepto conciliación de la "vida familiar" para sustituirla por el término más amplio que es "vida personal". Con el uso de este término se pretende abarcar más posibilidades conciliatorias, incluidas también las familiares, y así poder apartar, al menos de forma terminológica, la idea aceptada de que la conciliación es un asunto limitado a las tareas de cuidado de menores y dependientes, históricamente a cargo de las mujeres.

En primer lugar, se presentará brevemente la evolución normativa de los derechos de conciliación. Se expondrán los que contempla el Estatuto de los Trabajadores, dejando a un lado su regulación en el Estatuto Básico del Empleado Público y del trabajo autónomo

---

<sup>27</sup> Merino Murga, Patricia (2018, 18 de junio). *Maternidad y políticas: confusiones, falsedades y mandatos*. Pikara Magazine. Recuperado de <https://www.pikaramagazine.com/2018/06/maternidad-y-politicas-confusiones-falsedades-y-mandatos/>

teniendo en cuenta la extensión que ciñe el TFM, destacando brevemente las reformas efectuadas por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En segundo, destacaremos el triángulo normativo para la igualdad efectiva y la no discriminación que conforman la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>28</sup>, las reformas del RD 6/2019 y los derechos fundamentales de la Constitución Española. Y por último se realiza un breve resumen de la jurisprudencia europea y estatal más destacable en materia de conciliación así como un repaso a las principales tendencias de la negociación colectiva en este aspecto.

#### **4.1. Evolución de los derechos de conciliación en el marco normativo estatal**

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores<sup>29</sup> el 10 de marzo de 1980, actualmente vigente tras numerosísimas reformas vía Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece un marco normativo estatal en materia de derechos para las personas trabajadoras por cuenta ajena, más concretamente, y en lo que nos incumbe en este trabajo, un marco normativo para los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral del personal asalariado. En este, y siguiendo a Conde-Pumpido Tourón<sup>30</sup>, se integra una postura de “igualitarismo liberal” que se funda en una sociedad de iguales que se relacionan entre sí según el principio de autonomía de la voluntad. Sin embargo, esta igualdad no es real. Existen relaciones de poder entre hombres y mujeres así como división sexual del trabajo, por tanto no consigue la igualdad una ley donde se tratan de igual manera hombres y mujeres cuando estas están sistemáticamente discriminadas. Lo están especialmente en el entorno laboral y en este, según explica la autora, “no tienen libertad de acción y decisión dado que se les presupone la responsabilidad del cuidado y reproducción de la especie”. No existen entre ellas y los hombres relaciones de reciprocidad, es decir, de corresponsabilidad.

Anteriormente al ET ya se habían contemplado algunas normativas específicas destinadas a la protección de mujeres y niños/niñas<sup>31</sup> que establecían cierta protección

---

<sup>28</sup> En adelante LOI

<sup>29</sup> en adelante ET

<sup>30</sup> CONDE PUMPIDO TOURON, Ma Teresa, «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad.», en Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género, (Dir. Conde Pumpido Touron, M<sup>a</sup> Teresa), 1a (Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2007), pp. 38-42.

<sup>31</sup> Ley de 1900 sobre “condiciones de trabajo de mujeres y niños”, Ley del Contrato de Trabajo de 1931 o la posterior Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

ante el embarazo y la maternidad, así como descansos obligatorios de 6 semanas o días libres por muerte, entierro, enfermedad de cónyuge o familiar, o alumbramiento de la esposa.

No es hasta la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, donde se reconoce la posibilidad de excedencia a las mujeres por cuidado de hijos o hijas y la suspensión de contrato de trabajo por maternidad. La primera con derecho de hasta 3 años desde la fecha del parto, pudiendo solicitar su reingreso ocupando la primera vacante que se produjera de su categoría en la empresa y la suspensión por maternidad durante 14 semanas.

Tras el Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, se aprueban las siguientes leyes que lo modifican en materia de conciliación:

- La Ley 8/92, de 30 de abril, donde se amplía la licencia de maternidad a los supuestos de adopción y acogimiento.
- La Ley 42/94 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que dejó de asimilar la maternidad a la situación de incapacidad temporal, configurándose como una contingencia específica.
- El Real Decreto-Ley 11/98 de 4 de septiembre, reconoce bonificaciones en la cotización de contratos de interinidad de los trabajadores/as sustitutos de otros en licencia por maternidad.

La adhesión de España a la Comunidad Europea, en vigor desde principios de 1986, también promovió importantes avances en materia de conciliación al entrar en la obligatoriedad de adherirse a ciertos tratados y a acatar sus directivas. En este momento cabe destacar las directivas que más influyeron en lo que nos incube que fueron la Directiva 92/85/CEE de maternidad y la Directiva 1996/34/CE de permisos parentales. En esta última, incorporada a la legislación estatal a través de Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral 39/1999, se pretende fomentar los permisos por maternidad y paternidad equilibrados, aunque sigue sin cuestionar los roles asignados a mujeres y hombres.

A principios del siglo actual la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, establece algunas reformas en dos de sus disposiciones adicionales (segunda y octava) de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad y la regulación de los permisos de maternidad o paternidad en casos de nacimientos prematuros o que requieran

hospitalización a continuación del parto.

Estas leyes estaban dirigidas a proteger a mujeres e infantes desde una perspectiva paternalista y liberal. Esta perspectiva debida a un bagaje cultural patriarcal del derecho, se ha mantenido en la legislación laboral hasta la actualidad, dirigiéndose los derechos de conciliación en su mayoría a que las mujeres puedan adaptar sus trabajos a lo que se considera socialmente su responsabilidad, los cuidados. Un ejemplo claro es que en 2017 fueron el 95% de las madres las que solicitan excedencias por cuidado de hijas e hijos, o del total de excedencias por cuidados de familiares, el 83% son solicitados por mujeres<sup>32</sup>. A pesar de la puesta en debate de estos hechos y la evidencia estadística de que son las mujeres quienes más solicitan el acceso a derechos de conciliación, siguen existiendo ciertas resistencias tanto políticas, como sociales y jurídicas que no favorecen la desfeminización del disfrute de estos derechos.

Esto es así, incluso después de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que nace de la necesidad de incorporar la Directiva 2002/73/CE al ordenamiento jurídico interno. Después de un largo trámite parlamentario de casi dos años, la LOI incluye una “segunda generación”<sup>33</sup> de derechos de conciliación, y que “pretende dar cabida a todo un conjunto de situaciones personales y familiares que puedan ejercitarse en igualdad de condiciones por toda la ciudadanía”<sup>34</sup>. La LOI establece la corresponsabilidad como “criterio inspirador básico para el reconocimiento y el desarrollo de todos los DCPL”. Antes de esta ya se había proclamado como principio básico de actuación en numerosas leyes de igualdad autonómicas, sobretudo en el ámbito de las Administraciones Públicas, pretendiendo incentivar la figura del padre en el ejercicio de sus responsabilidades familiares. Tras la LOI, se aprueba la Ley 9/2009, de 6 de octubre, que amplía la duración del permiso de paternidad hasta cuatro semanas, cuya entrada en vigor debía producirse en 2011 pero se aplazó hasta 2017, cuando se aprobó por unanimidad una proposición no de ley para la equiparación e intransferibilidad de los permisos de maternidad y paternidad. Esta proposición, de nuevo, no lleva a ningún puerto.

---

<sup>32</sup> Instituto Nacional de Estadística (Julio de 2018). *Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. Instituto de la Mujer. Fuente de los datos: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

<sup>33</sup> Se dice de los derechos de conciliación que apuestan por el tándem conciliación y corresponsabilidad como la expresión holística del *work and family balance*.

<sup>34</sup> Reche, Nuria (2018). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En Ventura Franch, Asunción y García Campá, Santiago *El derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007* (pp. 703-720) Cizur Menor, Editorial Aranzadi.

Durante los años de la crisis se aprueban una serie de leyes y reales decretos<sup>35</sup> que desde diferentes ámbitos afectan a los derechos de conciliación. De entre estos destacamos el RD 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que afecta a la redacción de los artículos 4, 5 y 6 del art. 37 del ET así como al art. 38.3 del mismo. Por alteración del art. 37 ET se produce una reducción en los derechos que facilitan la compatibilidad y el derecho a la presencia, provocando un claro efecto de expulsión laboral de aquellos trabajadores/as incapaces de asumir las responsabilidades familiares en un contexto de generalizada abstención, social y empresarial, en la gestión del cuidado. Asimismo, tal y como advierte Ballester Pastor (2012)<sup>36</sup>, que en un contexto como el descrito, la alteración de las condiciones temporales dirigidas a sujetos con responsabilidades que, por no poder asumirlas, abandonan el mercado de trabajo, puede terminar siendo un instrumento empresarial de despido a coste cero. El coste del despido, en estas circunstancias, no solo baja sino que se elimina, afectando directa y claramente al colectivo femenino.

Como evidencia, durante periodo de crisis económica y social en toda Europa, la igualdad de género en el país no mejora, sino que empeora. El Informe sobre Desigualdad de Género, que elabora anualmente el Fondo Económico Mundial, concluye que del año 2011 al 2012 España retrocedió doce puestos en el ranking mundial; pasando de ser el decimocuarto país con mayor igualdad de género del mundo a ocupar la vigesimosexta posición. Así pues, estos RD pretenden la mejora competitiva de las empresas, es decir, evitar pérdidas de estas debidas a la crisis, en detrimento de la mejora de los derechos sociales de conciliación de la vida personal.

Siguiendo a Nuria Reche<sup>37</sup>, la ley “permite” a los hombres utilizar las medidas de conciliación, aunque no siempre, a veces sólo cuando la madre también trabaja; en ese caso, la conciliación es innecesaria, concepto poco compatible con la idea de corresponsabilidad, y supone, como decimos, una perpetuación de los roles sociales en materia de responsabilidades familiares; sin contemplar acciones positivas que impulsen a los hombres a involucrarse en las mismas ni tener en cuenta la realidad de las uniones de hecho o las familias monoparentales.

Por fin, con el RD 6/2019, se instaura una progresividad en la implantación de la

---

<sup>35</sup> Ley 39/2010, RD 1148/2011, RDL 3/2012, Ley 3/2012, RDL 16/2013.

<sup>36</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2012) *De cómo la reforma operada por el RDL 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades*. Revista de derecho social, ISSN 1138-8692, N<sup>o</sup> 57, págs. 99-114

<sup>37</sup> Reche Tello, Nuria. *La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral*. (p. 114) Tesis Doctoral. Directora: Dra. Rosario Tur Ausina. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Miguel Hernández de Elche.

equiparación e intransferibilidad que se hará efectiva en 2021. Esta postergación para la aplicación de unas normas que lo único que pretenden es avanzar hacia la equiparación de permisos de cuidado entre mujeres y hombres, es decir, favorecer el entendimiento de que el cuidado es una responsabilidad común y no vinculada a las mujeres, demuestra las reticencias que existen por parte de partidos políticos e instituciones para avanzar hacia la corresponsabilidad y, sobre todo, el puesto secundario que ocupa presupuestariamente esta cuestión.

Cabe destacar en este apartado el papel de la negociación colectiva en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar. Se contempla en el art. 43 LOI la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo. Como vemos no se contempla una obligatoriedad, por tanto el desarrollo de estos derechos mediante la negociación colectiva en estos últimos diez años, afectados también profundamente por las reformas laborales durante la crisis, no se puede valorar de manera positiva. Han sido los Planes de Igualdad, evidentemente negociados, en grandes empresas y de forma obligatoria tal y como establece el Capítulo III de la LOI, los encargados de desarrollar esta materia.

También cabe tratar brevemente, la jurisprudencia sobre este tema se ha desarrollado conforme a la defensa de dos argumentos más o menos confrontados: el cuestionamiento del hecho de que sean las mujeres quienes principalmente ejercen los DCPL considerando una discriminación estructural sexo/género la supuesta asunción voluntaria por su parte de las labores de cuidado; y, por otra parte, la necesidad de ampliación de permisos y concesiones hacia las madres porque la realidad social es que son ellas quien siguen asumiendo el papel de los cuidados.

Dos sentencias simbólicas en este aspecto son la STC 3/2007, de 15 de enero, que sigue en el sentido de no poner obstáculos hacia las mujeres para el ejercicio de derechos de conciliación. Esta sentencia es significativa porque conlleva por primera vez un razonamiento sobre los DCPL por parte del TC conllevando una importante retroalimentación entre derechos de conciliación y Constitución.

Con la STC 26/2011, de 14 de marzo, nos encontramos nuevamente ante una sentencia que marca un punto de inflexión en lo que se refiere a la protección constitucional de los DCPL y su vinculación a la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, aun así olvidando el análisis de la categoría de género.

Es la jurisprudencia europea la que marca un camino en el ámbito de la corresponsabilidad. Una de las primeras y más influyentes en la doctrina constitucional estatal fue la STJUE de 30 de septiembre de 2010 por el Asunto *Roca Álvarez*, que

nombramos anteriormente por su incorporación a la normativa estatal de manera poco contundente con el verdadero significado dictado por el TJUE, a través de RDL 3/2012. En ella se destaca el efecto negativo de las medidas conciliatorias exclusivamente para mujeres e interpreta los DCPL en clave de corresponsabilidad. Esta sentencia que versa sobre la asunción única del permiso de lactancia por parte de la madre, se acaba traduciendo en la Ley 3/2012, mencionada anteriormente y en concreto en el art. 37.4 ET, donde a pesar de determinar la posibilidad de disfrute de este permiso por ambos progenitores, se limita a una de las dos en el caso de que ambos trabajen.

Por último, destacamos la Sentencia del TEDH de 22 de marzo de 2012 por el asunto *Konstantin Markin*. Esta supone un cambio de planteamiento sobre los estereotipos asignados a hombres y mujeres en el hogar y dicta literalmente: “cualquier argumento que se base en el rol primordial de las mujeres en la educación de los hijos debe ser rechazado dado que se refuerzan unos estereotipos sociales contra los que hoy se quiere luchar”.

A pesar de toda esta evolución normativa, sigue existiendo en 2019, según una encuesta realizada por Adecco a un millar de trabajadores, un 81,2% de mujeres que expresan tener problemas para conciliar y de quienes pueden acogerse a planes de conciliación en las empresas, piden reducción de jornada por maternidad o paternidad un 7,3%; siendo el 95% de ellos mujeres.

Revisando estos datos parece que el sentido que pretendía dar la LOI a los derechos de conciliación no está siendo efectivo y que el alcance de la corresponsabilidad, junto con la igualdad efectiva de género, sigue estando lejos.

#### **4.2. Novedades introducidas en materia de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores por el RDL 6/2019**

Este apartado abordará las reformas que realiza el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el Estatuto de los Trabajadores. Un aspecto destacable de este Real Decreto es que se refuerza la importancia de la terminología empleada en la legislación para acabar con los roles asignados a uno y otro sexo. En el desarrollo de sus artículos, enfatiza en el empleo de un lenguaje no sexista.

A continuación, se presentan de una forma sintética, los artículos modificados por este RDL en materia de conciliación, englobados en bloques temáticos.

#### **4.2.1 Embarazo durante el periodo de prueba**

Se incluye un nuevo párrafo en el art. 14 ET

En esta reforma se establece que la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Resulta positivo para la embarazada, pero deja un hueco abierto para que el empresario pueda indicar un periodo de prueba no superado incluso durante el embarazo si puede acreditar alguna causa que lo justifique.

#### **4.2.2 Registro de salario**

Se un incluye un nuevo art. 28.2 y 28.3 ET

Con el fin de evitar y poder cuantificar y controlar la brecha salarial entre mujeres y hombres en las empresas, se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes.

Para las empresas con al menos 50 personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, se establece la obligación para el empresario de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia, no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### **4.2.3 Adaptación de jornada**

Reforma art. 34.8 ET

En la nueva redacción del art. 34.8 ET aparece el derecho a la persona trabajadora a solicitar la *adaptación de la duración y distribución de la jornada y la ordenación del*

*tiempo, así como en la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia.* Anteriormente este era un derecho reconocido únicamente a las víctimas de violencia de género (art. 37.8 ET). Esta redacción añade un supuesto de conciliación que no implica la reducción de jornada, es decir la reducción de salario, ni permisos, es decir, tener menor ocupación efectiva y, en cambio, recibir en mismo salario. Se establece también como un derecho individual cuyo reconocimiento no está condicionado a lo previsto en Convenio Colectivo, sólo para la fijación de los términos de su ejercicio. En cambio, el artículo emplea el término “*Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral*” , desapareciendo el término “vida personal” excluyendo la posibilidad de proponer la adaptación de jornada por motivos no relacionados con lo familiar. Así las cosas, seguramente, pese a la lógica de ampliar el derecho hacia la vida personal, mencionada en las formulaciones de distintos textos internacionales y nacionales, el legislador ha preferido moverse en un terreno más tradicional y más certero. Quizás coincidiendo con quien ha puesto de manifiesto que la defensa de otros intereses de la vida privada ligados al libre desarrollo de la personalidad (tiempos de ocio, formación, inquietudes políticas o culturales y otras análogas) tienen una entrada forzada en el principio de conciliación aun a pesar de su conexión con la dignidad de la persona.<sup>38</sup> Con este cambio se perpetúa una vez más la asociación de las causas de conciliación de la vida a los motivos familiares.

Este derecho se reconoce, en el caso de solicitarlo para cuidar menores, hasta los 12 años, sin perjuicio de que si concurre otra justificación distinta a partir de esa edad, pueda volverse a solicitar. Además establece el “derecho a solicitar” y no el “derecho a adaptar”, por lo tanto, depende “demasiado” de la negociación con la empresa que se produzca dicha adaptación. Según Ignasi Beltrán (2019) «lo que se reconoce es un derecho a proponer, a falta de normativa convencional, la adaptación de su horario de trabajo, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Al empleador le incumbe por tanto acreditar las razones de tipo organizativo por las cuales se opone a la propuesta del titular de este derecho, realizando en su caso, alternativas a esta propuesta»<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Igartua Miró, M<sup>a</sup> Teresa (2019). *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 nº 53.

<sup>39</sup> Beltrán, Ignasi (7 octubre 2019) *Primeras reacciones judiciales a la adaptación de la jornada por motivos familiares (art. 34.8 ET)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2019/10/07/primeras-reacciones-judiciales-a-la-adaptacion-de-la-jornada-por-motivos-familiares-art-34-8-et/>

A partir de esto, surge un conflicto, hasta qué punto la empresa puede adentrarse en las necesidades de conciliación alegadas por el titular del derecho de adaptación, sin menoscabar la intimidad de la persona titular del derecho. Por ejemplo, se puede plantear si sería posible, a favor del fomento de la corresponsabilidad, negarse la petición de una mujer a adaptar su jornada, porque debe ser el hombre quien también asuma responsabilidades de cuidado del menor (aunque este no haya pedido la titularidad del derecho).

En una primera valoración, de las primeras sentencias respecto a este supuesto, Ignaci Beltran (2019) valora que “se confirma la importancia de que, efectivamente, se produzca un proceso negociador (y que la negociación sea efectiva, proponiéndose alternativas) y que las partes no escatimen esfuerzos en exponer/justificar los motivos que fundamentan su oposición, así como los perjuicios que eventualmente padecerían si no se aceptara su propuesta.”

El desarrollo de esta adaptación de jornada con la inclusión del término “vida personal”, sería muy positiva para el desarrollo de nuevas posibilidades conciliatorias de la vida laboral, variadas y no únicamente acotadas a lo familiar.

#### **4.2.4 Reducción de jornada**

##### Reforma del 37.4 y 5 ET

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores otorga el derecho de reducir la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración cuando el trabajador tenga a su cuidado directo:

- Guarda legal de un menor de doce años.
- Guarda legal de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, aunque sea mayor de edad.
- Familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El ejercicio del derecho que aparece modificado en la nueva redacción de este artículo, supone la imposibilidad de transferir el ejercicio a otro progenitor, además de disfrutar a ambos progenitores o adoptantes su derecho con la misma duración y régimen (hasta ahora solo se permitía a uno si ambos trabajaban), hasta que el lactante cumpla 12

meses. El salario se reduce proporcionalmente a partir de los 9 meses. Si se presenta el caso con dos personas trabajadoras de la misma empresa, esta tendrá derecho a limitar el permiso simultáneo por razones objetivas, debidamente justificadas por escrito.

De nuevo se produce el importante cambio terminológico “madre”, “padre” por “personas trabajadoras”.

Una vez más este derecho de conciliación aparece derivado únicamente de la vida familiar de las personas, ofreciendo la posibilidad de reducir la jornada únicamente por cuidados de familiares, que se siguen derivando hacia las mujeres.

#### **4.2.5 Suspensión contractual por nacimiento de hija o hijo**

Se reforman:

art. 45 ET

En este se produce el cambio terminológico de “maternidad, paternidad” por “nacimiento”.

Además, se amplía a un máximo de 18 meses la reserva de puesto cuando los dos progenitores ejerzan la excedencia con la misma duración y régimen, aplicando el mismo régimen que el previsto para las familias numerosas de categoría especial.

art. 48. 4 ET

En el permiso por nacimiento segundo progenitor distinto de la madre biológica se aumenta el permiso de paternidad hasta las 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa. Existirá un plazo de 15 días para la comunicación previa del ejercicio.

Se regula la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por “nacimiento” (antes “parto”) que comprende el parto y el “cuidado de menor de 12 meses”. Se equipara la duración del permiso (16 semanas) de la madre biológica (antes maternidad) y del otro progenitor (antes paternidad, ampliándose las 5 semanas contempladas hasta ahora). El permiso de cada uno de los progenitores será individual e intransferible.

Este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases:

- Desde el 1 de abril de 2019, se tendrá derecho a 8 semanas de paternidad, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible ya la cesión de semanas de uno a otro progenitor.

art. 48.5 ET

Regula la suspensión del contrato con reserva de puesto por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. La novedad es que sigue el esquema descrito inmediatamente anterior.

art. 48.6 ET

Regula la ampliación de duración de la suspensión de los contratos en dos semanas más cuando se esté en los casos de discapacidad del hijo o hija en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, recogiendo dos novedades:

- La indicación del reparto del periodo ampliado (1 semana para cada progenitor)
- La extensión de la ampliación a los supuestos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiple por cada hija o hijo diferente al primero.

art.48.7 ET

Este punto regula el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

La novedad es que realiza un cambio terminológico sustituyendo “maternidad biológica” por “parto”. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### **5.2.7 Causas de despido nulo**

Reforma art 53.4 ET

Con esta modificación aumenta la protección en caso de despido nulo para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su

derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral sean despedidas sin una causa procedente para ello.

Así mismo, aumenta el periodo de protección para todas aquellas personas trabajadoras que hayan disfrutado de los permisos de nacimiento hasta que hayan pasado más de doce meses desde la fecha del nacimiento o la adopción.

Se exige que en caso de despidos objetivos a embarazadas o a progenitores que hayan disfrutado de una excedencia o reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar, se acrediten razones objetivas para el despido, por que ha sido ese trabajador y no otro de una manera objetiva.

#### **4.2.8 Derechos de información de los representantes de los trabajadores**

##### **Reforma art. 64. 3 y 7.a). párrafo 3º**

En línea con el contenido del nuevo redactado del artículo 28 del ET, sobre igualdad de retribución por razón de sexo, se incluye el registro allí previsto tanto en la información que tiene derecho a recibir, al menos anualmente, el comité de empresa, como en el ámbito sobre el que debe ejercer sus competencias de vigilancia.

En general, y según María Amparo Ballester<sup>40</sup>, las sensaciones que genera el RDL son que, por ser insuficiente, no será capaz de asegurar la efectividad de la tutela antidiscriminatoria por razón de sexo que pretende. Este RDL nace como una especie de complemento o actualización de la LOI.

A las personas legisladoras de este RDL parece importarles más el titular de prensa que pueda dar dicha norma, aprobada además la misma semana que sucedían multitudinarias manifestaciones en todas las ciudades del país en conmemoración del día internacional de la mujer trabajadora, que la efectividad real.

La falta de efectividad será debida a la inexistente reforma del art. 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción social con el fin de ser más precisa, la falta de amplitud de la reforma de la Ley General de Seguridad Social que, en este caso, regula únicamente

---

<sup>40</sup> Amparo Ballester Pastor (2019). *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*. Universidad de Valencia. Femeris, Vol. 4, No. 2, pp. 14-38 en doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4763>

los nuevos permisos de nacimiento y cuidado lactante sin delimitar una extensión exacta, además de la falta de cambio para aliviar los problemas de cotización en las carreras profesionales más precarias que suelen ser las de las mujeres. Tampoco se aborda en ningún momento uno de los trabajos más precarizados, el servicio del hogar familiar.

En el caso del trabajo a tiempo parcial, hace referencia al art. 12.4.d) a que debe “garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”, como si esta obligación no naciera directamente de la Constitución. Y es más, no reforma la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en materia sancionadora y es con esta la única manera de hacer cumplir mediante sanciones las reformas que propone en materia de planes de igualdad y corresponsabilidad.

Los permisos, tal y como han quedado regulados en el Real Decreto-ley, presentan varios fallos de diseño que, de no repararse, producirán de nuevo un uso desigual por parte de madres y padres, diluyendo lo que podría ser un gran salto adelante en el reparto equitativo de los cuidados. Para su efectividad hay tres asuntos básicos que deberían exigirse:

1. Que la obligación de simultanear el permiso se mantenga en dos semanas en 2020 y 2021. Esto es porque en esas primeras semanas de vida, si se alarga más la simultaneidad puede llegar a producirse de nuevo una reproducción de los roles de madre cuidadora padre ayudante. Además de que fomentar que se turnen puede favorecer la corresponsabilidad.
2. En el Real Decreto-ley no queda claro el derecho de las personas trabajadoras a tomarse la totalidad del permiso a tiempo completo a decisión propia, sin necesidad de acuerdo por parte del empleador. Si este derecho no se asegura, muchas empresas no lo permitan a los hombres por la propia inercia de pensamiento de que los hombres ocupan un papel secundario en los cuidados.
3. Que el permiso a tiempo parcial siga siendo incompatible con la jornada reducida ya que no se ha incluido la obligación de tener que estar en el puesto de trabajo durante la otra mitad de la jornada cuando se disfruta del permiso a tiempo parcial. Sabemos que mayoritariamente sólo las mujeres se prestarán a alargar su permiso cobrando menos; esto no lo harán los hombres. Esto daría lugar a una nueva situación de desigualdad. Antes de la aprobación del RDL 6/2019 si que figuraba esta incompatibilidad y hubiera sido procedente mantenerla.

Concluimos que el RDL 6/2019, es una norma que podría calificarse de precipitada e insuficiente pero que difícilmente puede calificarse de innecesaria. Podría decirse que

contribuye a favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres por la igualación de permisos por nacimiento, también usa lenguaje no sexista y por lo tanto construye un ET más inclusivo. Esto puede contribuir a la desfeminización de las medidas de conciliación, pero para ello, habrá que vigilar los tres asuntos expuestos anteriormente para que no se reproduzcan los roles de cuidados en las mujeres.

### 4.3 Triángulo normativo de la corresponsabilidad

La efectividad del Derecho del trabajo está siendo profundamente afectada en los últimos años debido a la precariedad, unida a la temporalidad del mercado que desemboca en una vulnerabilidad de las personas trabajadoras por una falta de protección real frente a las vulneraciones de derechos laborales, sin demasiadas consecuencias legales, en este país.

La escala más alta del ordenamiento jurídico español la ocupa la Constitución Española. En ella se contemplan en sus artículos 9.2, 14, 32 y 39, afirmaciones que consolidan la legitimidad para el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral contemplados en el ordenamiento que regula el Derecho del trabajo. Parece que la Constitución, tal y como expresa metafóricamente Nuria Reche<sup>41</sup>, es “el último cobijo al que acudir para defender el castillo del ordenamiento jurídico laboral”.

Por ello, debemos tener en cuenta que cuando una persona trabajadora solicita una medida de conciliación está poniendo en juego una serie de derechos fundamentales relacionados entre sí, y que vienen a configurar la dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal como ha sido reconocido jurisprudencial y normativamente<sup>42</sup>.

Pasamos, de este modo, de la dimensión ordinaria de los DCPL a la propiamente constitucional, y de su relación inicial con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo/género, y el de la protección a la familia, a la implicación de otros principios y derechos tales como el de la intimidad personal y familiar, el de la protección de la salud, la formación profesional, la libertad ideológica y religiosa, amén de supuestos atípicos desde el punto de vista del reconocimiento de un derecho subjetivo, como el voluntariado de acción social. Todos ellos inexorablemente vinculados con la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad.

La proyección de diversos derechos fundamentales a través del ejercicio de los DCPL, y

---

<sup>41</sup> Reche Tello, Nuria. *La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral*. (p.16) Tesis Doctoral. Directora: Dra. Rosario Tur Ausina. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Miguel Hernández de Elche.

<sup>42</sup> Ibidem

la configuración final de todos estos como un nuevo derecho fundamental autónomo, encontrarán sustento en la doctrina constitucional, el ordenamiento jurídico internacional y la propia conceptualización que desde la teoría de los derechos fundamentales se ha venido elaborando sobre aspectos tales como su objeto o su contenido esencial.<sup>43</sup>

Parece que en los últimos años la doctrina del Tribunal Constitucional en este aspecto está evolucionando favorablemente hacia el fomento de la corresponsabilidad, o más concretamente la necesidad de que los hombres asuman que la responsabilidad de cuidado y derechos de conciliación. Aunque lentamente y no en todos los casos. Es el ejemplo, de abril de 2018, cuando el TC admite a trámite el recurso de amparo de un padre y de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA)<sup>44</sup>, en el que se solicita el reconocimiento de la prestación de paternidad en términos equiparables a la de la maternidad. Cabe destacar que para sorpresa de la plataforma este recurso no es aceptado y el TC se limita a recordar la legislación vigente y que “El Legislador” tiene potestad para cambiarla. La sentencia ignora que existe un claro efecto de discriminación indirecta de las mujeres asociado al hecho de la maternidad, que el legislador debería tratar de erradicar por mandato del art. 9.2 CE. La diferencia normativa dispuesta entre los permisos de cuidado de menores recién nacidos atribuida a los hombres y la que se reconoce a las mujeres, está basada en el sexo, es decir, una de las categorías prohibidas contenidas en el art. 14 CE.

Por otra parte tenemos la LOI, con rango de Ley Orgánica, que reconoce en buena parte de su texto derechos para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia laboral, en concreto en su Título IV, Capítulo II, art. 44, los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, remitiéndose en su punto 2 y 3 a la normativa laboral y de Seguridad Social establecida con el fin de que regulen las situaciones de maternidad y paternidad en el trabajo.

En este caso, en la LOI, se sigue dando una gran importancia a la vida familiar cuando se habla de medidas de conciliación, el concepto vida personal, aunque se nombra en primer lugar, queda en segundo ámbito y simplemente parece que en este artículo, no aporte ninguna novedad respecto a la conciliación de la vida familiar.

Creemos que en este caso existe una impercepción política y empresarial respecto a las

---

<sup>43</sup> Ibidem (p.16)

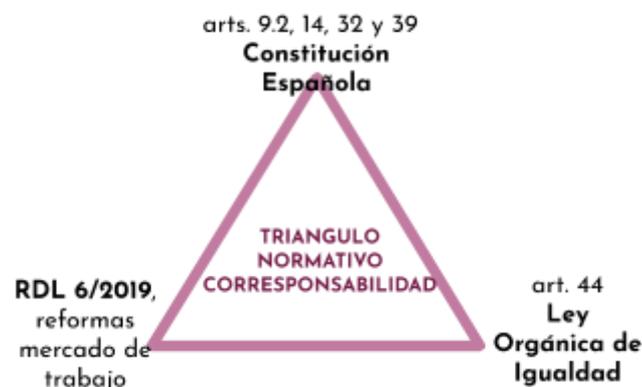
<sup>44</sup> Asociación creada en 2005 que agrupa a más de 150 organizaciones y personas con el objetivo de conseguir la reforma en España del sistema de permisos de maternidad y paternidad de manera que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

consecuencias negativas que puede provocar una estructura anticonciliatoria o que solo tenga en cuenta la natalidad, en el rendimiento, la productividad laboral, o en la salud. Por lo tanto es necesario el análisis constitucional de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como un derecho medular de la igualdad de oportunidades.

Esta normativa laboral, tanto en el ámbito privado (ET) como del ámbito público (EBEB) ha sido recientemente modificada por el RD 6/2019, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que como hemos visto en el apartado anterior, otorga una elevada relevancia a los derechos de conciliación de la vida personal y laboral. Esta reforma afecta a los derechos de conciliación modificándolos, intentando hacerlos más inclusivos tanto terminológicamente, como de manera efectiva. Por ejemplo, tal y como hemos indicado en el apartado anterior, se cambian los términos de “maternidad y paternidad” por “nacimiento” o “maternidad biológica” por “parto”, intentando así ser más inclusivos con los nuevos modelos de familias e intentar dejar de un lado la idea de relacionar la conciliación con la maternidad. Este RDL también establece el disfrute de derechos individuales que no van a depender de la regulación de los convenios colectivos, como es el caso del derecho reconocido a toda persona trabajadora que haya concebido un hijo o hija. En cambio, este derecho conciliatorio se limita únicamente, de nuevo, a la vida familiar, imposibilitando adaptación de jornada por cualquier otro motivo que no sea el cuidado de un hijo o hija hasta sus 12 años, o mayor que esta edad si concurre causa justificada.

Como vemos la CE, la LOI y el ET (reformado por el RDL 6/2019), se relacionan formando un triángulo normativo en el que se apoyan para darse más legitimidad y efectividad entre sí.

**Imagen 1. Triángulo normativo de la corresponsabilidad de la vida personal y laboral**



Estas tres piezas jurídicas se retroalimentan para consolidar un marco en materia de derechos de conciliación de la vida personal y laboral, que sea efectivo a distintos niveles

dentro del Estado.

La visión exterior de este triángulo normativo de conciliación nos la otorga la recientemente aprobada Directiva de la Unión Europea 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.

La Directiva surge como propuesta en 2017 con el fin de brindar nuevas posibilidades a los permisos parentales y favorecer así la corresponsabilidad, reduciendo la brecha de género entre hombres y mujeres. Los principales elementos que incluye esta directiva son <sup>45</sup>:

- **Permiso de paternidad:** los padres o segundos progenitores podrán disfrutar de al menos 10 días laborables de permiso en torno a la fecha del nacimiento de un hijo, remunerados a un nivel igual al fijado actualmente en el ámbito de la UE para el permiso de maternidad (de acuerdo con el artículo 11 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo). El derecho al permiso de paternidad no estará supeditado a un periodo de trabajo o de antigüedad determinado. Sin embargo, la remuneración del permiso de paternidad sí puede estar supeditada a un periodo de trabajo previo de seis meses. Los Estados miembros cuyos sistemas de permiso parental sean más favorables podrán conservar sus disposiciones nacionales vigentes.
- **Permiso parental:** derecho individual de cuatro meses de permiso, dos de los cuales son intransferibles de un progenitor a otro y remunerados. El nivel de la remuneración y el límite de edad del hijo serán fijados por los Estados miembros.
- **Permiso para cuidadores:** un nuevo concepto a escala de la UE para los trabajadores que se ocupen de familiares con necesidades de cuidados o ayuda por motivos médicos graves. Los cuidadores podrán disfrutar de cinco días laborables al año. Los Estados miembros podrán utilizar un periodo de referencia diferente, asignar los permisos caso por caso y establecer condiciones adicionales para el ejercicio de este derecho.
- **Fórmulas de trabajo flexible:** el derecho de los progenitores a solicitar estas fórmulas se hace extensivo a los cuidadores que trabajan.

Esta Directiva de la UE aprobada, el 13 de Junio de 2019, ofrece un nuevo paso de la

---

<sup>45</sup> Extraído del Comunicado de prensa del Consejo de la UE del 13.6.2019  
<https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

normativa europea hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, legitimando desde el ámbito comunitario la necesidad, entre otras, de intransferibilidad de una parte de los permisos por nacimiento. A partir de esta fecha, los Estados miembros dispondrán de tres años para adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva.

## **5. Conciliar la vida profesional y personal**

### **5.1. La vida personal y otras preferencias no familiares**

Las personas tienen al mismo tiempo intereses profesionales y personales. En ocasiones, estos intereses están integrados y compatibilizados entre sí otras, el equilibrio entre unos y otros se rompe. Será necesario compatibilizar estas dos esferas para lograr un equilibrio vital en todos los sentidos.

Dentro de la vida profesional de una persona englobamos su trabajo por cuenta ajena o propia, en este caso nos centramos en el trabajo por cuenta ajena prestando tiempo a un sujeto empleador para el desarrollo de bienes o servicios a cambio de una prestación económica. Este trabajo puede formar parte de la motivación intrínseca de la persona, otorgándole un lugar prioritario en su vida y priorizando su desarrollo. O en otros casos, una gran parte de la totalidad, el trabajo es considerado como un deber, que no causa motivación de desarrollo personal en la persona empleada, sino que lo concibe como una obligación para el mantenimiento económico de uno mismo y en otras también de la familia.

El tiempo de trabajo, por su extensión y significado, constituye una parte fundamental del tiempo de las personas a lo largo de toda la vida y condiciona sobremanera el tiempo de ocio y el tiempo social.<sup>46</sup> Pero a parte de esta esfera, siempre existirán los aspectos de la vida personal que no en todos los casos estarán relacionados con el ámbito familiar. Y estos aspectos son variables y subjetivos en cada persona. Como dice Martha Alles (2010)<sup>47</sup>, muchas de ellas tienen una tendencia, consciente o no, a pensar que lo que a ellas les motiva es algo tan “especial e interesante” que debería motivar o interesar a otras, pero no siempre es así. Por eso es necesaria una buena gestión y comprensión de las subjetividades de las personas trabajadoras desde los departamentos de Recursos

---

<sup>46</sup> Prieto, Carlos; Ramos, Ramón; Callejo, Javier (coords.) (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Madrid.

<sup>47</sup> Alicia Alles, Martha (2010) *Conciliar vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional y personal*. Buenos Aires. Granica.

Humanos.

Siguiendo de nuevo a Alles (2010) sabemos que las necesidades humanas son de bienes y servicios, pero también de afectos y relaciones. También sabemos que los distintos espacios, trabajos y actividades que forman parte de los procesos de vida y reproducción no gozan todos del mismo reconocimiento social, sino que existe entre ellos una componente valorativa jerárquica resultado de una larga tradición patriarcal liberal. Tenemos, por una parte, que la vida profesional engloba los asuntos entre persona empleadora y trabajadora y otros aspectos relacionados con el desarrollo intelectual vinculado al trabajo, como la formación.

Por otra parte, la vida personal la relacionamos directamente con aspectos relacionados con la familia como compartir tiempo como esposo/a, madre/padre, administrador/a del hogar, hijo/hija y también amigos/as. También en el desarrollo de aficiones personales o deportes donde podríamos incluir el tiempo libre, los intereses culturales, los deportes, el cuidado personal... Y otra esfera que puede considerarse muy importante para el desarrollo personal y cooperación en el desarrollo social es la realización de actividades comunitarias como la participación en asociaciones, sindicatos, partidos políticos e incluso voluntariado (aunque en el caso de esta última sea debatible hasta qué punto estamos en disposición de regalar nuestro tiempo). Este tiempo es bastante flexible, aunque contiene una fuerte componente de género (los estudios de usos del tiempo muestran que las mujeres participan menos de estas actividades). Subrayo de nuevo su importancia necesaria para el desarrollo personal y la construcción de redes de integración y cohesión social que entre otras cosas evitan la exclusión y contribuyen a prevenir e intervenir en casos de violencia de género. Todos estos intereses no son inmutables e inamovibles durante toda la vida de una persona, cambian según las etapas de la vida. Hay personas que siguen el esquema vital marcado socialmente y otras no. Muchas mujeres dejan de lado en muchas ocasiones sus ambiciones de crecimiento profesional y personal durante la niñez de sus hijos o hijas. Las personas que no siguen dicho patrón y deciden no formar una familia ¿no tienen derecho a conciliar su vida profesional con sus otros intereses?

De aquí la importancia del término “conciliación de la vida personal” y el sentido que desarrolla de este término Nuria Reche que contribuye al entendimiento de los derechos de conciliación como derechos no únicamente desarrollados para compaginar la vida laboral con la estrictamente familiar, y por tanto tradicionalmente vinculados con las mujeres, sino para conciliar el trabajo con las amplias, diversas y subjetivas aspiraciones

de la vida de las personas.

Poelmans, Chichilla y León (2004) establecen cuatro formas de desarrollo de políticas para equilibrar el trabajo y la vida personal son: *flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios sociales*. En el siguiente apartado desarrollaremos la flexibilidad y sus formas, así como las consecuencias que tiene para la conciliación y el avance hacia la corresponsabilidad.

## 5.2. Flexibilidad en la jornada laboral

La historia de la sociedad capitalista es una historia de conflictos en cuanto al uso del tiempo y del espacio, de regulaciones institucionales, de limitaciones impuestas o negociadas, sobre la amplitud temporal del proceso productivo y por lo tanto, de la jornada laboral.

La idea de flexibilidad es sencilla y compleja. En la vida cotidiana sugiera al menos dos cuestiones<sup>48</sup> :

- a) La capacidad de adaptarse al cambio (adaptación). A veces la adaptación al cambio puede ser aprender una nueva actividad, como por ejemplo el manejo de algún tipo de programa informático para acceder a una actividad que permite nuevas posibilidades de actuación; y, otras, la adaptación puede ser por razones de enfermedad en un familiar, donde hay que adaptar nuestra vida cotidiana para convivir con sus necesidades.
- b) La capacidad de ceder a nuestras propias pretensiones (concesión). Entendemos que las personas que nos rodean, con las que vivimos y trabajamos, tienen también sus razones y no podemos imponer el 100% nuestra voluntad.

En general, en la vida cotidiana, el concepto flexibilidad goza de buena valoración social. Pero la flexibilidad empresarial, no siempre está entendida como en la cotidianeidad sino, a una adaptación de las empresas para la supervivencia debida a la globalización y mercados cambiantes, y en ocasiones, esta beneficia más a la empresa, en detrimento de las personas trabajadoras. La flexibilidad en la jornada de trabajo adopta varias modalidades como los horarios de trabajo flexibles, el trabajo de tiempo parcial y el teletrabajo entre las más representativas.

---

<sup>48</sup> Carrasco, Cristina; Alabart Anna; Coco, Andrés; Domínguez, Marius; Martínez, Àngels; Mayordomo, Maribel; Recio, Albert; Serrano, Mónica (2003) *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer

### 5.2.1 Flexibilidad horaria

De acuerdo con este modelo, las organizaciones establecen un horario central y un horario de fluctuación, en el que el empleado tiene la autonomía para administrar el tiempo de acuerdo con sus necesidades particulares (Gracia, Peiró, Ramos, 1996).

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la flexibilidad horaria. El RDL 6/2019 modifica el artículo 34.8 ET, haciendo que, a partir del pasado 8 de marzo, cualquier persona empleada del país tenga derecho a la adaptación de su jornada laboral y a solicitar flexibilidad horaria, cambio de turno o teletrabajo sin tener que reducir sus horas de trabajo ni salario, incluso sin necesidad de tener hijos o hijas menores. Como hemos visto, la novedad de esta medida es que prima el derecho de la adaptación de la jornada de las personas trabajadoras sobre la reducción de esta. Es decir, busca que la persona empleada no se vea obligada a rebajar sus horas de trabajo y, en consecuencia, su sueldo para poder conciliar su vida personal, familiar y profesional. Aunque en este caso, en la modificación del artículo no aparece el término "vida personal", quedando este derecho reducido únicamente a personas con responsabilidades familiares.

Las razones de la persona trabajadora deberán en todo caso "ser razonables y proporcionadas" respecto con sus necesidades y con las de la empresa. La empresa tendrá que o aceptar la petición del trabajador; o plantear una alternativa que facilite su necesidad de conciliación; o denegar la solicitud (con justificación objetiva). Por lo tanto, vemos que la posibilidad de ejercicio de este derecho queda en gran parte determinado por la voluntad conciliatoria y responsabilidad social de la empresa. Anteriormente, este tipo de horario sólo era una estrategia de los recursos humanos de las empresas para poder incentivar a empleados concretos. Con la aparición de nuevos conceptos empresariales, nuevas tecnologías, la transformación digital y velocidad de la información, se ha convertido en una necesidad para algunas empresas adaptarse a estos cambios para no quedarse obsoletas. Existen diferentes formas de flexibilidad horaria:

- **Fijo-variable:** al contratar a alguien, la empresa ofrece varios horarios al trabajador o trabajadora, pero al elegir uno, este se convierte en horario obligatorio.
- **Horario flotante:** el empleado elige un horario respetando las horas que marcan la jornada laboral y el margen de horas que le ofrece la empresa.
- **Horario libre:** muchas empresas modernas están implementando este tipo de

jornada, se trata de no contabilizar las horas que trabajan las personas empleadas, sino los objetivos que se esperan de cada uno de ellas. Los trabajadores pueden variar su horario a su conveniencia siempre que cumplan estos objetivos.

La ARHOE<sup>49</sup> propone en relación al horario flotante dos horas, entre 7:30 a 9:30 h a la entrada; y salida en invierno de 16:00 a 18:00 h y en verano entre 14:30 a 16:30 h. Los viernes a partir de las 14:00 h. También propone la jornada intensiva en verano, ya implementada en Administraciones Públicas, o la jornada intensiva por cuidado de hijos e hijas menores de 5 años de 8:00 a 15:00 h.

La flexibilidad horaria además de, en teoría, aumentar la capacidad conciliatoria, aumenta su capacidad de ahorro, por la no necesidad de buscar ayudas externas para cuidado de hijas e hijos o tareas del hogar y provoca una mayor comodidad y reducción del estrés. Para la parte empresarial aporta la mejora de los climas laborales y por consiguiente la calidad de vida de sus empleados así como menos absentismo laboral. Por supuesto, cuando la flexibilidad horaria es una norma de aplicación generalizada, ayuda efectivamente a la igualdad entre mujeres y hombres en el reparto de tareas.

### **5.2.2 Trabajo a tiempo parcial**

Se constituye en otra modalidad de trabajo en la que la organización ofrece al empleado la opción de mantener una vinculación laboral pero con un número de horas reducido. El trabajo a tiempo parcial ha sido una alternativa laboral especialmente para empleados de niveles jerárquicos inferiores, aunque, paulatinamente, se ha ido conformando como una alternativa también entre mandos medios y directivos (Preece,1999). Este tipo de contrato fue inicialmente incentivado como un instrumento de fomento del empleo, progresivamente se ha ido convirtiendo en un medio para proporcionar mayor flexibilidad en el uso y la organización del tiempo de trabajo por parte de las empresas, con unos costes salariales y de protección social limitados. Esta transformación se ha traducido en la progresiva eliminación de los límites legales con que venía originariamente configurada esta modalidad.

Cuando se analiza quién trabaja a tiempo parcial, aparece la explicación directa de buena parte de las discriminaciones de género que se encuentran en el mercado laboral, como la brecha salarial. Si bien en los años de la crisis la contratación a tiempo parcial funcionó

---

<sup>49</sup> Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles

como modalidad contractual de entrada en el trabajo de los jóvenes, mujeres y hombres, en 2017 el 72 por 100 de estos contratos se celebraron con mujeres. Además, el 20% de las mujeres con contrato parcial debe escoger este tipo de empleo por motivos familiares.

**Tabla 2.** Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (%)

	2017	2016	2015	2014	2013
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	58,2	59,8	60,1	61,7	60,8
<b>Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	12,8	13,1	12,7	13,5	15,1
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	7,1	6,6	5,9	5,1	5,0
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	4,8	4,3	4,6	4,2	3,9
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	1,0	0,9	0,9	0,7	1,0
<b>Otras razones</b>	16,1	15,3	15,7	14,6	14,1

Fuente: INE

En la Tabla 2 podemos apreciar la leve evolución en porcentaje de mujeres, de las razones para “escoger” trabajos a tiempo parcial. Vemos como la mayor razón es no haber podido encontrar trabajo a jornada completa, es decir, que un 58,25% de mujeres con estos contratos preferirían tener otro tipo de contrato. La razón que más se ha reducido es la de cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, del 15,1 al 12,8, pero dista de ser equiparable a la de los hombres. En cambio, otras obligaciones familiares o personales ha aumentado. Estos tipos de contratos se suelen realizar a voluntad del empresariado, y no la elección personal no suelen ser una libre decisión de la persona contratada, en su mayoría mujeres.

La elasticidad del tiempo de trabajo en esta modalidad contractual se incrementa todavía por la facultad unilateral del empresario de distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo a tiempo parcial –en defecto de convenio o acuerdo colectivo–, debiendo únicamente el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo (párrafo segundo, apartado 2, art. 34 ET).<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Casas Baamonde, M<sup>a</sup> Emilia (2017) *Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar*. Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 4, 2017, pp. 3-24

En la regulación legal vigente, el contrato a tiempo parcial no puede funcionar, o apenas puede hacerlo dada su elevada inseguridad y precariedad, como modalidad contractual de conciliación de las vidas personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras.

### **5.2.3 Teletrabajo**

El teletrabajo se constituye en una alternativa para que el empleado tenga la opción de acceder al trabajo desde su casa o un sitio remoto. Como aspecto positivo, el teletrabajo evita el desplazamiento de la persona empleada hasta el sitio físico de trabajo, lo cual genera mayor flexibilidad, aunque, a esta modalidad de trabajo se le atribuye un efecto negativo debido a que genera, entre otros conflictos, un sentimiento de falta de compañerismo y menores posibilidades de competir por puestos vacantes.

El desarrollo del teletrabajo se ha producido en las últimas dos décadas debido a múltiples factores mayormente relacionados con las TICs. Los factores que explican la proliferación del teletrabajo son por un lado, el descenso de precios junto con el establecimiento de tarifas planas por parte de los operadores a partir de aproximadamente 2008 y por otra, se cuenta con la implementación de estrategias de movilidad así como la puesta en marcha de planes de conciliación de vida personal y laboral por parte de las empresas. Por último, la demanda de los propios trabajadores para desarrollar su trabajo desde sus hogares, buscando con ello más flexibilidad de horarios.<sup>51</sup> En cuanto a la utilidad del teletrabajo como método para la conciliación de la vida personal y laboral, se ha estudiado bastante, sobretodo en países que tienen más asimilado el teletrabajo como Dinamarca (37%), Holanda (30%) y Reino Unido (26%)<sup>52</sup>. Así por ejemplo, un estudio de Shockley, K.M. y Allen, T.D. (2007) con una muestra de 230 mujeres, que trabajaban un mínimo de 20 horas por semana en sus empresas, indicó que las mujeres que disfrutaban de arreglos de trabajo flexible en sus empresas, interfiere en mayor medida su trabajo laboral sobre su familia que al revés. En cualquier caso, esta interferencia era mayor cuantas más responsabilidades familiares se les otorgaban como mujeres. A la capacidad de compaginar este teletrabajo también influye el nivel de compromiso de la pareja hacia la familia así como la deconstrucción de los propios roles de género.

Para la empresa existen múltiples beneficios como el ahorro de espacio, el aumento de la

---

<sup>51</sup> Perez Perez, Manuela (coord) (2009) *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Fundear. Zaragoza.

<sup>52</sup> Datos de 2015 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

productividad o el menor absentismo de las personas empleadas aunque inicialmente la implantación del teletrabajo suponga una fuerte inversión. Para la persona trabajadora también como es en primer lugar más flexibilidad en su trabajo, mayor autonomía o el ahorro en tiempos de desplazamientos. También es importante destacar la implementación en esta modalidad del trabajo por objetivos, sin un horario marcado, pero con una fecha de entrega. Pero sin embargo, el teletrabajo en casa puede plantear conflictos familiares en el sentido de que puede haber interferencias del trabajo en la familia y viceversa. En el caso de las mujeres teletrabajadoras en casa, puede reafirmar su rol de responsabilidad sobre las tareas domésticas al estar más tiempo en el hogar. Esta situación laboral propone un cambio drástico en la comprensión del trabajo donde se producirá una intrusión del trabajo en el espacio del hogar por lo que la situación puede generar, en muchas ocasiones, conflictos familiares.

Este conflicto trabajo-familia en el hogar puede enfrentarse de dos maneras: a través de la separación de espacios, por ejemplo encerrarse en una habitación de la casa con un cartel de “no molestar” o hay quien prefiere hacerlo a través de la integración de espacios, desarrollando la actividad laboral por ejemplo, en el comedor donde también conviven otras personas en el hogar. Este último método es conciliatorio pero a la vez puede minar la concentración y supone una difícil organización.

Como vemos, con el aumento y generalización de las TICs así como de la implementación de los trabajos por objetivos, el teletrabajo está en la orden del día y será una realidad mucho más extendida en nuestro país en pocos años. El conflicto sobre si esta flexibilidad tendrá efectos positivos sobre la corresponsabilidad, dependerá entre otros, de cómo afronten las empresas y las personas trabajadoras este proceso, por parte de las administraciones públicas, de los estudios que realicen para ver cómo se desarrollan y regulan estas nuevas formas de trabajo, así como de la corresponsabilidad en las tareas de los miembros del hogar.

### **5.3. Los nuevos usos del tiempo**

Los estudios sobre usos del tiempo comienzan a generalizarse en los años sesenta debido a los importantes cambios en la estructura demográfica y las formas familiares, las transformaciones en la estructura productiva industrial, la masiva (re)incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la invisibilidad del trabajo familiar doméstico, la expansión de un sector económico de ocio y medios de comunicación y el incremento de

tiempo dedicado a desplazamientos (al menos en las grandes ciudades).<sup>53</sup>

Si analizamos el ciclo vital de las personas, podremos ver cómo a medida que mujeres y hombres se introducen en la vida adulta, va consolidándose el modelo familiar de unipresencia masculina/doble presencia femenina, profundizándose cada vez más las desigualdades de género. La discusión sobre los tiempos de trabajo (en los distintos trabajos) para mujeres y hombres que viven en pareja pone en evidencia que las desigualdades entre ambos sexos poco tienen que ver con la cantidad total de trabajo a realizar o la situación mercantil de los cónyuges, sino que sencillamente son consecuencia de relaciones patriarcales.

También existe una cierta jerarquización de los tiempos dividiéndolos entre los que tienen valor de mercado y los que no. Estos últimos serían por ejemplo: el tiempo de juego de un niño, o tiempos de personas que podrían ser activas pero están excluidas socialmente por alguna razón como mendigos/as, presos/as o jubilado/as anticipados/as.

Según explica Cristina Carrasco (2015) en los indicadores de estadísticas de usos del tiempo el nivel “objetivo” y el nivel “subjetivo” son inseparables, del mismo modo que lo son el tiempo privado y el público. Desde esta óptica, el tiempo social no puede identificarse con una única temporalidad, la del reloj, ni ser pensado dentro de una lógica de orden jerárquico. Estas estadísticas, puesto que las consideramos un instrumento básico para la implementación de nuevos usos del tiempo más innovadores y corresponsables, deberían considerar objetivamente:

- a) las habituales medidas de tiempo reloj dedicado a la actividad (tiempo abstracto homogéneo) que deberían incluir las distintas actividades de la vida diaria considerando de manera específica el tiempo de cuidado a personas con dependencias, el tiempo de relación con las distintas personas del hogar o de la familia extensa y el tiempo de organización y gestión necesario para el buen funcionamiento del hogar;
- b) la forma cómo se distribuye dicho tiempo a lo largo del día o la semana. Hemos comentado que en el hogar la realización de los trabajos tiene más que ver con la “orientación en el quehacer” que con la forma industrial capitalista de tiempo continuo, lo que puede representar tanto satisfacción en la forma de realizar las distintas tareas como aspectos de solapamiento o agobio de tiempo.

---

<sup>53</sup> Carrasco, Cristina; Domínguez, Marius (2002). *Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos*. Revista de Economía Crítica, nº 1. Abril de 2003, pp 129-152 ISSN: 1696-0866

En relación a los aspectos subjetivos del bien-estar, la única persona que puede evaluarlos es la persona misma. Pero esto puede presentar problemas al estar la percepción personal mediada por aspectos psicológicos y/o ideológicos (Ochoa 2008). Pueden influir las expectativas, las circunstancias de vida personales, la comparación social, la ideología dominante...

Actualmente, las encuestas de usos del tiempo no se realizan con toda la asiduidad que consideraríamos oportuna (la última que realizó el INE junto al Instituto de la Mujer fue en 2009-2010) pero igualmente podemos observar, en el ámbito laboral, a través de los estudios de los convenios colectivos y contratos de trabajo, que existe una tendencia general a la reducción de jornada pero que queda muy lejos de las 35 horas semanales demandadas por algunos sindicatos y tampoco queda nada claro que estas reducciones se vinculen de alguna manera a la creación de empleo.

Por lo menos, en cuanto al tiempo de trabajo, el modelo tradicional de ordenación del tiempo ha comenzado a ser sustituido por un nuevo modelo que pone cada vez más el acento en la diversificación y la particularización de la organización del tiempo, impulsado, por un lado y probablemente de mayor relevancia, por las estrategias empresariales de gestión flexible del tiempo de trabajo<sup>54</sup>. El problema aquí lo hayamos en si esta flexibilización, es impuesta desde la empresa, como pasa la mayoría de veces, implica una difícil conciliación entre los tiempos de trabajo y de actividades públicas y de relaciones, particularmente para la población femenina. En este marco se deberían estudiar los efectos sobre la vida de las personas de los procesos de flexibilización y no solo des de la productividad empresarial o la gestión de recursos humanos.

Lo que nos incumbe en este apartado que son las propuestas para caminar hacia unos nuevos usos sociales del tiempo más equilibrados, corresponsables y que permitan conciliar las preferencias personales, es decir la "vida personal", diferente en cada individuo, con el trabajo remunerado. Para este fin será necesario llevar a cabo actuaciones relacionadas con el tiempo y la salud, la educación, los cuidados, los servicios en las ciudades y sobretodo con el trabajo en las empresas. También será necesario que por parte de los tribunales se realicen interpretaciones más novedosas del término conciliación de la vida personal, pero esto podrá producirse en primer lugar, cuando la ley lo establezca explícitamente y en segundo lugar, cuando las personas tomen conciencia de que tienen derecho a conciliar el tiempo de otras esferas de su vida, a parte de la familiar.

---

<sup>54</sup> Prieto, Carlos; Ramos, Ramón; Callejo, Javier (coords.) (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Madrid.

También cabe hacer una mera referencia a un nuevo derecho, que con la completa inmersión de las TICs en los trabajos y en nuestras vidas, se deberá legislar cuánto antes. Se trata del derecho de desconexión digital (regulado en el ordenamiento francés) para evitar la invasión empresarial del tiempo de no descanso obliga a evocar los valores y límites que siguen teniendo eficacia al referirse, en sustancia, a la necesidad de establecer límites al poder de dirección empresarial, limitado por el tiempo de no trabajo, por la vida privada de los trabajadores..<sup>55</sup>

Lo que nos incumbe, es observar la evolución de los nuevos usos del tiempo para actuar sobre ellos desde diferentes ámbitos, conocimiento sus interacciones con los roles de género, también con una perspectiva interseccional, de clase, etnia, etc. Para observar cómo evolucionan estos usos del tiempo entre géneros, se tendrán que tener en cuenta los resultados obtenidos por los cinco indicadores de igualdad más representativos: Igualdad Social, Calidad de Vida, Autonomía Personal, Trabajo Doméstico y Productividad, basados en el tiempo medio diario dedicado, por hombres y mujeres, a las cinco variables compuestas analizadas: Necesidades personales, Trabajo doméstico, Educación, Tiempo libre y Trabajo remunerado.

## **6. Propuestas para la corresponsabilidad**

*Para la ruptura con el modelo social dominante es imprescindible un cambio de simbólico que conduzca a valorar socialmente las actividades de cuidados que dan sentido a la vida y que las mujeres han realizado a lo largo de la historia.*<sup>56</sup>

El cambio del modelo social y económico es imprescindible para el mantenimiento de todas las vidas. Mientras se camina hacia la utopía, en este apartado, se ofrecen algunas propuestas de implementación de nuevos modelos de conciliación y usos del tiempo para avanzar, de una manera reformista, hacia la corresponsabilidad en todos los niveles.

En el caso de las empresas, donde nos hemos centrado mayormente durante este trabajo, los planes de igualdad podían haber cumplido una función de reordenación del tiempo para conciliación pero no ha sido así. Casi todos ellos hacen referencia a la conciliación pero la mayoría se limitan a reproducir lo que ya dice la normativa. Tal y

---

<sup>55</sup> Casas Baamonde, M<sup>a</sup> Emilia (2017) *Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar*. Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 4, 2017, pp. 3-24

<sup>56</sup> Carrasco, Cristina (2015) *El cuidado como bien relacional: hacia posibles indicadores*. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. N<sup>o</sup> 128, pp. 49-60.

como explica Ballester Pastor (2012) son escasos los planes que hacen referencia a derechos de reajuste temporal y, cuando aparecen, están profundamente condicionados a la organización empresarial, por lo que su consideración como derechos subjetivos es cuestionable. A continuación, se exponen por apartados que hacen referencia a los agentes y niveles implicados, una serie de medidas que es necesario que llevar a cabo.

Por parte de las empresas y organizaciones es necesario<sup>57</sup>:

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y destacar su relación con cuestiones económicas y organizativas y no solo sociales, sobre todo, para los hombres y el personal directivo. Incluir de forma transversal el género en toda la formación, especialmente en temas ligados al liderazgo, la diversidad, la motivación, la cultura empresarial y los objetivos estratégicos.
- Más transparencia y sistematización de los criterios y procesos relacionados con la gestión de recursos humanos, tanto en la selección, como en las medidas de desarrollo profesional (formación y promoción) y las relacionadas con la flexibilización interna (medias de conciliación, movilidad funcional y de lugar de trabajo). Incluir encuestas de clima laboral o de satisfacción y permitir la retroalimentación sobre las medidas con las aportaciones de las personas que trabajan en la organización, para ajustarlas a los efectos deseados de igualdad de oportunidades.
- Plantear medidas para favorecer el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, así como la corresponsabilidad, incorporando, si es posible, elementos que neutralicen los obstáculos externos como participación del entorno familiar en sesiones de sensibilización, apoyo al diseño y ejercicio de la actividad directiva de forma respetuosa con la corresponsabilidad.
- Avanzar en la incorporación de medidas en el campo de la igualdad de oportunidades que influyan en el capital relacional de la empresa (marketing, Responsabilidad Social Corporativa, criterios de selección de proveedores,...), favoreciendo la flexibilidad, colaboración y compromiso, no sólo de los agentes internos, sino también de agentes externos.

---

<sup>57</sup> Ideas extraídas de: Emakunde (2012) *“Incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial”* Instituto Vasco de la Mujer.

- Promover la incorporación de Agentes de Igualdad así como de Planes de Igualdad concretos y que estén acorde con diagnósticos participativos realizados por una persona experta en la materia. Revisar el cumplimiento de esos planes con seguimientos y evaluaciones.
- Implementar la flexibilidad horaria de la que hemos hablado anteriormente con sus diferentes formas y variantes: fija-variable, horarios flotantes, horarios libres o teletrabajo.
- Fomentar la creación de “bancos del tiempo” en las empresas y organizaciones.
- Implementación de actividades guiadas para la prevención de riesgos y la salud de las personas trabajadoras como yoga, meditación, actividades en equipo, masajistas...
- Crear espacios personales como por ejemplo guarderías de empresa (Mercadona pionera) o espacios como gimnasios y zonas de lectura. Esto además es una estrategia de los recursos humanos para fidelizar a las personas empleadas.

#### A nivel internacional:

- Sería necesario transformar de raíz el sistema económico, para acabar con la hiperglobalización financiera que favorece las desigualdades entre clases, géneros y etnias así como remover los sesgos de género en las políticas macroeconómicas.
- Integrar de forma recomendada o incluso obligatoria, las auditorías participativas de género de la OIT para la promoción del aprendizaje personal y medios organizativos para integrar las cuestiones de género a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

#### A nivel europeo:

- Seguir generando Directivas en materia de conciliación y corresponsabilidad que no se centren en criterios mercantilistas y crear un Plan para la Corresponsabilidad a medio plazo para implementar medidas progresivas, también de sensibilización hacia individualidades, empresas y estados, sobre la importancia de desfeminizar las medidas de conciliación y fomentar la asunción equilibrada de responsabilidades de cuidados entre Estados, familias y organizaciones. Ciertas medidas concretas a favor de la corresponsabilidad se han aprobado este último año a través de la DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, como los 10 días laborables de permiso en torno a la fecha del nacimiento

de un hijo, remunerados al mismo nivel que el de maternidad, el derecho de estos a cuatro meses de permiso, dos de los cuales son intransferibles de un progenitor a otro y remunerados además de un nuevo concepto a escala de la UE para los trabajadores que se ocupen de familiares con necesidades de cuidadoso ayuda por motivos médicos graves. Los cuidadores podrán disfrutar de cinco días laborables al año y da legitimidad a los Estados miembros para utilizar un periodo de referencia diferente, asignar los permisos caso por caso y establecer condiciones adicionales para el ejercicio de este derecho.

#### A nivel estatal:

- Generar más estadísticas de división del trabajo, usos del tiempo<sup>58</sup> (des de diferentes metodologías) desagregadas por sexos, para analizar la situación actual y con ello elaborar medidas más concretas.
- También es necesario asegurar la transversalidad de género en los presupuestos y la acción política así como la inversión en servicios públicos de calidad, para igualar a la ciudadanía y modificar el sistema fiscal y el mercado de trabajo.
- Escuchar y entender las demandas del movimiento feminista y establecer una comunicación directa y horizontal con este.
- Establecer sanciones a través de la LISOS a las empresas que no cumplan con las obligaciones de los Planes de Igualdad, establecer en la ley la obligación de registrar también el diagnóstico de la situación de la empresa así como los procesos de evaluación y seguimiento.
- Legislar a favor de la igualdad con el término conciliación de la “vida personal” para desarrollar un nuevo paradigma normativo en el que se contemple la flexibilidad horaria, la adaptación de jornada y las preferencias personales no familiares, como un objetivo para la eliminación de roles y la consecución de la corresponsabilidad.
- Reforzar las inspecciones de trabajo y formar a estas personas trabajadoras del Estado en perspectiva de género.
- Desarrollar la Directiva 2010/18/UE del Consejo en materia de los “cuidadores no profesionales” ya que lo permite y recomienda a los países miembros

En general, las políticas públicas deben esforzarse sobretodo en ser más eficaces y entender la conciliación como un derecho de ciudadanía, más allá de los aspectos trabajo/familia e integrando dimensiones como el ocio y la participación ciudadana.

Algunas medidas más concretas son:

---

<sup>58</sup> Las últimas encuestas de usos del tiempo en España fueron realizadas en 2010.

- Realizar los Presupuestos Generales del Estado con perspectiva de género acompañados de un informe de impacto de género que se revise y apruebe en el Congreso, incluso, que se remita antes de su aprobación al movimiento feminista para que pueda realizar también enmiendas.
  - Regular la gratuidad de las guarderías, residencias o centros de día y noche de la tercera edad o en situación de dependencia. Esta es la base donde se asientan todas las demás políticas sobre corresponsabilidad.
  - Implementar programas de sensibilización y género, sobretodo para hombres para que asuman la importancia de la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo. Des de los tradicionales cursos y talleres hasta actividades más dinámicas e innovadoras.
  - Aplicación de medidas específicas de incentivos en la fiscalidad y medidas como los permisos por nacimiento iguales e intransferibles remunerados al 100%, aprobados para 2021.
  - Formar a las personas educadoras en género para que puedan formar desde la infancia.
  - Fomentar ciudades más accesibles y respetuosas con la infancia y los tiempos.
  - Control y fomento de programas de televisión con perspectiva de género.
  - Dentro de un marco de flexibilidad horaria en el trabajo, priorizar (a través de menor carga impositiva o con ayudas directas) las personas y empresas que opten por jornadas parciales o excedencia por el cuidado de familiares, buscando un incentivo extra para los hombres que opten por esta modalidad, sin penalizar en la cotización.
- En definitiva, una transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas que tenga un seguimiento y evaluación real y efectiva.

A nivel autonómico:

- Realizar presupuestos con perspectiva de género, aplicando la transversalidad, yendo más allá del desarrollo de las leyes de igualdad autonómicas.
- Establecer una fiscalidad favorable a la igualdad de género en el tramo autonómico.
- Elaborar estadísticas, estudios y observatorios que faciliten un diseño y evaluación de las políticas públicas.
- En cuanto a las competencias en educación, sanidad, servicios sociales y dependencia que tienen transferidas las Comunidades Autónomas, desarrollarlas como un instrumento básico para garantizar unos usos del tiempo igualitarios y

favorecer la corresponsabilidad de las instituciones públicas.

- Favorecer un modelo ejemplificador de contratación con cláusulas sociales para la igualdad en las administraciones públicas.

#### A nivel municipal:

- Establecer servicios de proximidad que iguallen y promuevan la conciliación de las personas corresponsables.
- Construir municipios para la ciudadanía que tengan en cuenta los cuidados (desde el urbanismo, la vivienda, el transporte...) ofreciendo un ocio alternativo para la infancia, jóvenes y gente mayor.
- Para esto, será necesario elaborar un Plan de Igualdad municipal. Algunas ciudades y pueblos más pequeños ya lo están implementando, pero existe cierta reticencia y son muchas veces más declarativos que efectivos. Se interviene en: la administración municipal, participación ciudadana, educación, cultura, ocio, ordenación urbana, transporte, salud, deporte, prevención e intervención en violencia de género.

#### A nivel personal:

- Informarse sobre las medidas y ayudas conciliatorias disponibles y transmitir los conocimientos.
- Organizarse en asambleas feministas, sindicatos o asociaciones que promuevan el feminismo y la igualdad de género.
- Ejercer un reparto equitativo de las tareas en tu hogar con las demás personas que convivan.
- Fomentar la creación en tu ciudad de bancos de tiempo para compartir cuidados y poder aprender y enseñar sin intercambios mercantilizados .

## 7. Conclusiones

Como se ha evidenciado existe una histórica feminización de los derechos de conciliación. Esto es debido, a parte del mantenimiento los roles de género, al planteamiento de la normativa desde una visión de protección paternalista.

En la actualidad se reproducen a través de nuevos mecanismos, las discriminaciones de género tanto, en los usos del tiempo como en la asunción del trabajo reproductivo en detrimento del trabajo productivo para las mujeres.

A su vez, las parejas homosexuales, a pesar de en ocasiones, mantener los roles de cuidadora/proveedora, asumen con mayor corresponsabilidad que las heterosexuales las tareas de reproducción social.

La relación entre conciliación y corresponsabilidad aparece con los derechos de “segunda generación” que hacen de tándem entre estos dos conceptos, pretendiendo favorecer la asunción equilibrada de estos derechos entre mujeres y hombres. Presentados a través de la LOI, por primera vez en este Estado, constituyen desde 2007 un pilar fundamental para el desarrollo académico y jurídico de la corresponsabilidad junto a la CE, las reformas efectuadas por el RD 6/2019 en el ET y la negociación colectiva de los Planes de Igualdad en las empresas.

Conciliar la vida profesional y personal, es un derecho y una necesidad social y psicológica. El tiempo libre -que como hemos visto puede ser entendido de diversas maneras por diferentes personas dependiendo su clase, género o cualquier otro factor social- debe contemplarse como un factor más, imprescindible en la vida de las personas y tener en cuenta, que la intersección de diversos factores discriminatorios comporta una precarización vital difícil de soportar.

La flexibilidad horaria en la jornada laboral se ha contemplado como una opción desde hace varios años y con la integración de las TICs, esta flexibilización y no presencialidad cobra aún más sentido, por ejemplo a través del teletrabajo. Aunque los contratos a tiempo parcial, como se ha visto no funcionan como una medida que favorezca la conciliación y la corresponsabilidad, ya que siguen asumidos mayoritariamente por mujeres. El problema aparece en el poco control hacia el poder

empresarial y el bajo poder sindical instaurado en la actualidad.

Para la consecución de la corresponsabilidad, será central reconocer e instaurar la necesidad de repensar y renovar los usos del tiempo respecto a todas las esferas vitales, además de favorecer la corresponsabilidad en todos los niveles. Reclamar una mayor presencia del Estado y, en todo caso, repensar la forma en que se establece dicha presencia, es parte de la politización feminista de los cuidados y de la recuperación de la capacidad política para el Estado. De momento existen herramientas, como los Planes de Igualdad a nivel privado y también público, que han tenido un papel importante e imprescindible junto a las y los Agentes de Igualdad, aunque no han desplegado toda la efectividad que se hubiera deseado desde su implantación. La adaptación de la jornada contemplada ahora en el 34.8 ET, será un aspecto que deberá comenzar a integrarse en los Planes de Igualdad, y las responsables encargadas deberemos tener en cuenta tanto estadísticas de uso del tiempo generales, o concretas de la organización, como intentar promover un cambio en la normativa, jurisprudencia y en definitiva, en el pensamiento colectivo, donde se contemple, entre otros, el derecho de adaptación de jornada a otros motivos no exclusivamente familiares que conllevan la integridad física y psicológica. Los permisos iguales e intransferibles para ambos progenitores de la pareja también se consideran un logro bastante importante -aunque con deficiencias mejorables-, para la promoción de unos usos equilibrados del tiempo y la corresponsabilidad. Esta implementación debería ir acompañada de campañas de sensibilización tanto a nivel mediático como organizacional, así como otras incentivos a poder ser, no monetarias.

A través del replanteamiento de la visión de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral, la solidaridad, la noción de defensa de los comunes, la creación de comunidades de cuidado, mostrando la precarización que sufren las mujeres, y sobretodo de la visión crítica de economía hegemónica con corte heteropatriarcal, podremos conseguir transformar progresivamente la sociedad en una que priorice el cuidado de la vida.

## 8. Bibliografía

Alicia Alles, Martha (2010) *Conciliar vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional y personal*. Buenos Aires. Granica.

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2010). *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<sup>o</sup> 51.

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2012). *La era de la corresponsabilidad. Los nuevos retos de la política antidiscriminatoria*. Lan Harremanak/25 (53-77)

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2012) *De cómo la reforma operada por el RDL 37/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades*. Revista de derecho social, ISSN 1138-8692, N<sup>o</sup> 57, págs. 99-114

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2019). *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*. Universidad de Valencia. Femeris, Vol. 4, No. 2, pp. 14-38 en doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4763>

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2019) *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*. Femeris, Vol. 4, No. 2, pp. 14-38 / En: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4763>

Beltrán, Ignasi (7 octubre 2019) *Primeras reacciones judiciales a la adaptación de la jornada por motivos familiares (art. 34.8 ET)*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Extraído de: <https://ignasibeltran.com/2019/10/07/primeras-reacciones-judiciales-a-la-adaptacion-de-la-jornada-por-motivos-familiares-art-34-8-et/>

Carrasco, Cristina; Alabart Anna; Coco, Andrés; Domínguez, Marius; Martínez, Àngels; Mayordomo, Maribel; Recio, Albert; Serrano, Mónica (2003) *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer

Carrasco, Cristina; Domínguez, Marius (2002). *Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos*. Revista de Economía Crítica, n<sup>o</sup> 1. Abril de 2003, pp 129-152 ISSN: 1696-0866

Carrasco, Cristina (2015). *El cuidado como bien relacional: hacia posibles indicadores*. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. N<sup>o</sup> 128, pp. 49-60.

Casas Baamonde, M<sup>a</sup> Emilia (2017) *Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar*. Revista Jurídica de la Universidad de León, núm. 4, 2017, pp. 3-24.

Conde Pumpido Touron, M<sup>a</sup> Teresa (2007) *La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad*, en *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, (Dir. Conde Pumpido Touron, M<sup>a</sup> Teresa), 1a (Madrid: Consejo General del Poder Judicial,), pp. 38-42.

Durán Heras, María Ángeles (2006). *Los usos del tiempo y el cambio social*. Crítica. n<sup>o</sup>56, p.14.

Durán Heras, M<sup>a</sup> Ángeles (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao. Fundación BBVA.

Durán Heras, M<sup>a</sup> Ángeles (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA.

Emakunde (2012). *“Incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial”* Instituto Vasco de la Mujer.

Fundació Isonomia - Universitat Jaume I (2016, desembre). *Informe de conclusions i propostes sobre polítiques públiques per a promoure usos del temps per a la inclusió i la cohesió social.* Congrés nous usos del temps per a la inclusió y la cohesió social. Vila-Real (Castelló).

González, M.-M., Chacón, F., Sánchez, M.-Á., y Morcillo, E. (2003). *Dinámicas familiares, organización de la vida cotidiana y desarrollo infantil y adolescente en familias homoparentales.* Universidad de Sevilla. Fundación Infancia y Aprendizaje, ISSN: 1135-6405

Gracia, F., Peiró, J. M. & Ramos, J. (1996). Aspectos temporales del trabajo. En J. M. Peiró & F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo*, Vol. I: *La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.

Harvey, David (1994). *La construcción social del espacio y del tiempo. Una teoría relacional.*

Henrik Kleven, Camille Landais, Jakob Egholt Søggaard (2018) *CHILDREN AND GENDER INEQUALITY: EVIDENCE FROM DENMARK* <http://www.nber.org/papers/w24219> NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. Cambridge.

Hernández, Gerardo; Pávez, Jorge; Rebolledo, Loreto y Valdés, Ximena (2014). *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre.* Santiago de Chile: LOM ediciones.

Igartua Miró, M<sup>a</sup> Teresa (2019). *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 nº 53.

Perez Perez, Manuela (coord) (2009) *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral.* Fundear. Zaragoza.

Poelmans, S; Chinchilla, N y León, C (2004) “Políticas y programas de conciliación trabajo-familia en España” en *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI.* Doménec Melé Carné (Coord: EUNSA, Ediciones Universidad de Navarra, S.A.). Pamplona.

Preece, D. (1999). *Job satisfaction and work performance.* En L. J. Mullins, (Eds) *Management and Organizational Behavior* (5<sup>a</sup>.ed.). Londres: Financial Times

Prieto, Carlos; Ramos, Ramón; Callejo, Javier (coords.) (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género.* Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Madrid.

Reche Tello, Nuria (2018). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En Ventura Franch, Asunción y García Campá, Santiago *El derecho a la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007* (pp. 703-720) Cizur Menor, Editorial Aranzadi.

Reche Tello, Nuria (2016) *La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral.* Tesis Doctoral. Directora: Dra. Rosario Tur Ausina. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Miguel Hernández de Elche.

Rubio, Sònia (2008) *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género.*