

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS DE CASTELLÓN**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**



**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

Presentado por Ángela Lirón Gallego  
Tutelado por Pilar Chulia Rebolleda

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
<b>NORMATIVA RELATIVA A LA CONCILIACIÓN</b>	<b>9</b>
LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	9
REAL DECRETO LEY DEL 10 DE FEBRERO DE 2012	10
REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	13
<b>IGUALDAD EN LAS EMPRESAS</b>	<b>22</b>
<b>VENTAJAS EMPRESARIALES Y PLANES DE CONCILIACIÓN</b>	<b>25</b>
<b>POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN</b>	<b>27</b>
TELETRABAJO	27
REDUCCIÓN DE JORNADA	29
DESCONEXIÓN DIGITAL	30
<b>LA CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>34</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA</b>	<b>36</b>

## INTRODUCCIÓN

Uno de los significados que le atribuye la RAE (Real Academia Española) a la palabra conciliar es ; Hacer compatibles dos o más cosas. Definición que me hace pensar en si es verdaderamente posible hacer que la vida familiar y personal sea compatible con la vida laboral sin tener que renunciar a nada, y en caso de que sea posible, en qué condiciones y que grado de protección tienen los trabajadores y trabajadoras.

A partir de la entrada de las mujeres en el mercado laboral , la conciliación de la vida familiar, personal y laboral empezó a ser un problema y un gran tema de estudio. Actualmente, en el 2020 sigue siendo una gran grieta en la sociedad, debido a las existentes desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres, en gran mayoría causado por la sociedad patriarcal en la que hemos interiorizado que son las mujeres las que deben cuidar de su familia y de su casa renunciando, en la mayoría de veces, a cumplir sus sueños profesionales, ya sea teniendo que quedarse en casa sin trabajar, renunciar a un ascenso porque conlleva un mayor número de horas o teniendo que aceptar unas peores condiciones para poder conseguir la conciliación.

Una de las razones por la que me ha motivado a investigar y adentrarme más en este tema ha sido el hecho de realizar mis prácticas en un sindicato donde era bastante frecuente la entrada de casos en los que se denunciaban acciones poco favorables a la mencionada conciliación, donde los trabajadores y trabajadoras encontraban problemas por parte de las empresas a la hora de ejercer su derecho.

En el desarrollo de este TFG (Trabajo Final de Grado) analizaré la historia que tiene la conciliación laboral y familiar, desde que la mujer entró en el mercado laboral hasta la actualidad. Estudiaré y analizaré el marco jurídico que envuelve el tema a tratar , teniendo en cuenta que el gobierno actual ha creado un nuevo ministerio, ministerio de igualdad donde se incluyen las temáticas de Promoción Profesional de las mujeres y otra la Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva, esta última temática incluye un texto (Red DIE) desarrollando Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" , analizaré las diferentes propuestas y en la medida de lo posible el porcentaje de efectos que tienen estas medidas.

Recabar información sobre las supuestas o posibles soluciones para la conciliación como son, el teletrabajo o los contratos de media jornada, teniendo en cuenta que en los últimos años ha crecido esta modalidad especialmente entre las trabajadoras mujeres y finalmente investigar sobre la posibilidad de los planes de conciliación en las empresas y en qué medida estas hacen uso de ellos.

## MARCO TEÓRICO

El presente es un conjunto de acciones que se han realizado en el pasado y no podemos entender como es nuestra realidad respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sin antes saber cómo ha evolucionado a través de los años,

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene muchas definiciones, pero algunos autores la han definido como;

*“ La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.*

Esta definición nos hace remontarnos al momento en el que surge la necesidad de dicha conciliación. En 1975 las mujeres españolas en su gran mayoría jóvenes y solteras se incorporan al mundo del trabajo asalariado, hasta el momento las mujeres eran las encargadas de los cuidados del hogar y de la educación de los menores sin la posibilidad de trabajar fuera de casa y mucho menos con garantías y percibiendo salario.

A partir de este momento surge una nueva circunstancia en la que la mujer desempeña dos actividades , por una parte la actividad de mujer trabajadora y remunerada fuera de casa y por otra parte seguir con la actividad de cuidadora, impuesta por una sociedad patriarcal. Este fenómeno es bautizado de diferentes formas por diversos autores y autoras; “doble jornada” (Friedan), “doble presencia” (Laura Balbo) o “la jornada interminable” (María Ángeles Durán).

A pesar de que en el 1975 las mujeres se pueden ir incorporando al mundo del trabajo remunerado no es hasta finales de la década de los noventa, del siglo XX que la Unión Europea y los Estados miembros van tomando conciencia de esta nueva situación para las mujeres, ya que estando en una sociedad patriarcal las mujeres son las que sufren este nuevo problema, y se acoplan las normativas para favorecer la conciliación.

En España se integran algunos de los principales derechos familiares en el Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, pero los derechos que darían mayor impulso se recogen la Ley 39/1999 de 5 de noviembre en la que se ofrecen oportunidades a hombres y mujeres para la conciliación donde se reconoce por primera vez derechos para los cuidados dependientes diversos de los hijos o la posibilidad del disfrute compartido por maternidad. Debemos tener en cuenta que estos primeros derechos reconocidos estaban más enfocados a la facilidad para las mujeres de dejar de trabajar para encargarse de los hijos o de la casa, que propiamente a conseguir la verdadera conciliación trabajando.

En la ley 39/1999 de 5 de Noviembre se introducen las siguientes modificaciones en el Estatuto de los trabajadores como principales medidas en la conciliación.

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

*Artículo primero. Permisos retribuidos.*

*La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:*

*«b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»*

*Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares.*

*1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:*

*«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»*

*2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:*

*«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»*

*3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:*

*«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5*

*de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.»*

*Artículo tercero. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

*El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:*

*«d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»*

*Artículo cuarto. Excedencia por cuidado de familiares.*

*El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:*

*«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

*También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.*

*La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»*

*Artículo quinto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

*El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:*

*«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.*

*No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.*

*En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.*

*En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.*

*Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»*

*Artículo sexto. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

*Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:*

*«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en*

*que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»*

*Artículo séptimo. Extinción del contrato de trabajo.*

*Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:*

*«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»*

*Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:*

*«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.*

*La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.*

*Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:*

*a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.*

*b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la*

*de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.*

*Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»*

*Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:*

*«5. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:*

*a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.*

*b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.*

*Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»*

En un marco más internacional, es a través de la Organización Internacional del Trabajo que en 1981 cuando se adoptó el convenio número 156 y en la Recomendación 165 de la Organización Mundial del trabajo donde se toman medidas respecto a la situación en ambos sexos con responsabilidades familiares.

## **NORMATIVA RELATIVA A LA CONCILIACIÓN**

- LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La tercera definición de igualdad en la RAE es; “3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones” , esta definición va muy ligada al tema de estudio que me ocupa, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal .

Un estudio realizado sobre la conciliación y las políticas de gestión de Recursos Humanos de L'Hospitalet en Barcelona muestra que la conciliación es un método muy recurrente para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Es

importante tener claro que para conseguir una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación debe estar dirigida tanto para mujeres como para hombres, si no ,podría llegar a ser contraproducente.

Aún existiendo el pleno reconocimiento de ley frente a la igualdad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el tema que me incumbe como es el laboral, surge la necesidad de redactar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para ampliar , reafirmar y reformar la normativa frente a las desigualdades entre hombres y mujeres. Hasta entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres era mucho más significativa de lo que puede ser hoy en día, el número de altas directivas mujeres era insignificantes y los problemas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dificultaban en exceso la posibilidad del desarrollo profesional de las mujeres.

Así pues, en la citada ley 3/2007 de 22 de Marzo, destacan principalmente los capítulos II y III dedicados únicamente a normativas en el ámbito de la igualdad y conciliación tanto en el ámbito privado de las empresas como en el público.

*Artículo 44, capítulo II de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

“1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

*Artículos 56-59 del capítulo III de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

“Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.”

#### Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

“Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.”

#### Artículo 59. Vacaciones.

“Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.”

#### - REAL DECRETO LEY DEL 10 DE FEBRERO DE 2012

En 2008 se inicia una gran crisis económica que afectó a la gran mayoría de los países, en España vino unida a una gran cantidad de problemas; el final de la burbuja inmobiliaria, una crisis bancaria de 2010 y un aumento de desempleo.

La crisis económica duró desde el 2008 hasta el 2014 aunque España tardó varios años más en recuperarse, en 2013 se registró un máximo histórico en el que se registraron 6.200.000 parados, lo que conlleva un 27,6 %, con un paro juvenil de un 57,2%.

El 10 de Febrero de 2012 se aprobó a través de un Real Decreto-ley la nueva legislación laboral, llamado “*Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*” aprobado bajo el poder del Partido Popular presidido por Mariano Rajoy. La principal finalidad de esta reforma laboral consistía en “facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis”.

Las bases principales bases de esta reforma laboral son;  
El despido más barato, la indemnización para un despido improcedente en los contratos indefinidos bajaron de 45 días a 33 con un máximo de 24 mensualidades.

Los convenios de las propias empresas tomaron más importancia que los convenios de ámbito superior, como por ejemplo los convenios sectoriales, permitiendo así que cada empresa pudiese gestionar las condiciones sobre la jornada, horario, turnos, remuneración o las posibles mejoras de la Seguridad Social.

Un caso más específico sobre esta mayor libertad de no regirse por un convenio superior, se muestra en la organización de la empresa, tan solo es necesario demostrar una pérdida de competitividad frente a otra empresa para una justificación válida a la hora de modificar la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o directamente reducir los salarios o justificando con dos trimestres de caídas en ventas o en los ingresos de la empresa, sin que esas caídas provoquen pérdidas.

En esta misma línea de mayor poder de cada empresario o empresaria, desaparecen las categorías profesionales, pasando a ser un pacto entre empresa y trabajador o trabajadora, permitiendo que se obtenga experiencia en más ámbitos de la empresa.

Se crearon unas bonificaciones dirigidas especialmente a las pymes, ya que el requisito principal es que tengan menos de 50 trabajadores, bonificaciones de cuota de la Seguridad Social en el caso de contratar con un contrato de duración indefinida en jornada completa a jóvenes de entre 16 y 30 años. Además se crearon los contratos de formación y aprendizaje, válidos para jóvenes hasta los 30 años, siempre y cuando el paro no bajara del 15%, entonces la edad debería bajar a los 25 años.

El empleador obtuvo mayores posibilidades para distribuir las horas extraordinarias y las complementarias, las personas que estaban trabajando a tiempo parcial pasaron a poder realizar horas extraordinarias.

Las Empresas de Trabajo Temporal cobran importancia hasta el nivel de ser autorizadas como agencias privadas de colocación

El ámbito de la conciliación laboral no se quedó atrás en esta reforma laboral, los horarios de trabajo pueden ser distribuidos a la conveniencia del empresario o la empresaria, las horas extras aumentan y las personas pluriempleadas aumentan, dado que las situaciones eran más precarias y en muchas ocasiones, unido a la gran crisis económica, era esencial más de un empleo.

Con estas circunstancias la necesidad de una buena conciliación se vuelve muchos más esencial si cabe, en el Real Decreto-Ley del 10 de Febrero del 2012 se introducen las siguientes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores referido a la materia que nos ocupa;

*2. El apartado 8 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:*

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.»

Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»

2. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»

3. El apartado 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador,

salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.»

4. El apartado 3 del artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El 24 de marzo de 1995 se publicó en el BOE (Boletín Oficial del Estado) mediante Real Decreto Legislativo 1/1995 el primer texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. siendo la normativa esencial que regula las relaciones laborales entre empresario o empresaria y las personas que trabajan bajo sus órdenes, quedando constancia en dicha normativa los derechos, obligaciones y deberes de ambas partes que forman la relación laboral.

Durante los años, conforme se han ido creando nuevas circunstancias y nuevas necesidades el Estatuto de los Trabajadores se ha ido modificando. Dada la situación de desventaja del trabajador en la relación laboral, las modificaciones suelen ir destinadas al aumento de la protección de las personas trabajadoras según las circunstancias que se crean en la sociedad y en el ámbito laboral.

La conciliación laboral, familiar y personal es un tema en continuo desarrollo, puesto que sigue siendo un tema que no está demasiado desarrollado. Como ya he desarrollado en puntos anteriores la conciliación no surge hasta que las mujeres no acceden al mundo laboral, en la actualidad, según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) en el primer trimestre del 2019 el porcentaje de mujeres en altos cargos en empresas del IBEX 35 es de un 23,2%, faltando mucho aún por llegar a una verdadera igualdad.

Aunque la igualdad total en el ámbito laboral esté aún más lejos de lo que nos gustaría, nuestra sociedad es cada vez más consciente de la importancia que tiene y de la necesidad de completar su vida personal con un trabajo en condiciones plenas, esta consciencia y

reclamo en la sociedad , judicialmente se plasma en el Estatuto de los Trabajadores que actualmente en materia de conciliación incluyen los siguientes artículos, afectando desde el periodo de prueba, a vacaciones o hasta las excedencias.

*Apartado 2 del Artículo 14 del Capítulo II del Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 14. Periodo de prueba.

“2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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 concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.”

*Apartado 8 del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 34. Jornada.

“ 8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37“

*Apartados 3-7 del artículo 37 del capítulo II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

“ 3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho

a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.”

*Apartados 1 y 2 del artículo 45 del capítulo III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

“ 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. “

*Apartados 1-6 del artículo 46 del capítulo III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 46. Excedencias.

“ 1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.”

*Apartados 4-9 del artículo 48 del capítulo III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

“ 4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la

fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la

empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8. “

## IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En fecha de 7 de Enero de 2020 con la investidura de Pedro Sánchez como presidente se forma el primero gobierno en coalición entre el partido socialista PSOE y Unidas Podemos, en este momento 12 años después se recupera el ministerio de igualdad.

El ministerio de igualdad fue creado por el ex presidente de gobierno Zapatero en el año 2007, poniendo al frente de este ministerio a Bibiana Aído, para dos años después relegarlo a la Secretaría de Estado, doce años después bajo el mando de la ministra Irene Montero este ministerio vuelve a ser un ministerio independiente. El trabajo de dicho ministerio se centra en tres ejes; políticas de supervivencia, destinadas a erradicar todas las formas de violencia machista que sufren las mujeres, políticas de redistribución de la riqueza, el tiempo y los cuidados, y políticas de cuidado de la diversidad.

Para el tema que se está tratando en este trabajo, debo destacar las políticas de redistribución de la riqueza, el tiempo y los cuidados, exactamente en el área temática destinada a la igualdad en la empresa y negociación colectiva. En este área temática destaco el informe de buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE).

La Red DIE es una red de entidades con distintivo “Igualdad de Empresa”, en concreto 148 empresas, de las cuales el 33,8% son pymes (pequeñas y medianas empresas), en el que el uso principal de esta red es tener la oportunidad de intercambiar buenas prácticas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres entre todas estas empresas. De la coordinación de esta Red se encarga el Instituto de la Mujer.

El distintivo de “Igualdad de Empresa” lo obtienen las diferentes empresas o entidades que destacan notablemente en el desarrollo de las diferentes políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. La validez de este distintivo se renueva cada tres años, teniendo que entregar un informe con tal de demostrar la evolución de sus políticas.

En este informe destinado a la Red DIE se plasman unas 30 medidas, divididas en cuatro grupos, con las que a parte de las medidas internas de cada empresa, con las que cuentan este grupo de entidades.

El grupo uno, son medidas destinadas a la organización del tiempo de trabajo, todo tipo de medidas que la empresa ofrece a la totalidad de las personas trabajadoras para que puedan flexibilizar su jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación con la vida personal y familiar.

El segundo grupo de medidas van destinadas a la flexibilidad espacial ya sea con la movilidad geográfica o con el teletrabajo. El empresario facilita los medios a los trabajadores y trabajadoras para poder llevar a cabo su trabajo en un lugar distinto al de la propia empresa como espacio concreto.

El tercer grupo consta de medidas para las mejoras y los beneficios sociales, en este grupo entran en juego medidas más económicas, se promueven las mejoras salariales o incluso las facilidades económicas que permitan a las personas trabajadoras tener una conciliación de la vida laboral, familiar y personal económicamente más asequible.

Finalmente, el último grupo de medidas son relativas a las mejoras en los permisos legales. Cabe destacar la importancia de la normativa vigente en España respecto a la legalidad de la concesión de los permisos relativos a la conciliación, teniendo en cuenta también que las propias empresas pueden tomar medidas internas, mediante convenios ,ya sea de empresa, sectorial o estatal , respecto al Estatuto de los Trabajadores, siempre que sea para proporcionar mejoras respecto a esta normativa.

Con la totalidad de las treinta medidas distribuidas en los cuatro grupos mencionados anteriormente, se ha realizado un ranking de las medidas que las empresas de la Red DIE ha decidido aplicar,y este es el resultado;

	%de empres as
1.Horario flexible de entrada y/o salida	71,6%
2 Trabajo a distancia	62,9%
3 Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (como ticket guardería)	55,2%
4 Jornada intensiva verano	52,6%
5 Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.	44,8%
6 Jornada intensiva viernes o determinadas fechas	43,1%
7 Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea)	40,5%
8 Videoconferencias	37,9%
9 Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)	35,3%
10 Ampliación de permiso de paternidad	32,8%
11 Vacaciones flexibles	32,8%
12 Seguro médico	30,2%
13 Ticket o servicio de restaurante subvencionado	29,3%
14 Seguro de vida/accidentes	28,4%
15 Movilidad geográfica	25,9%
16 Condiciones bancarias ventajosas o préstamos, anticipos	25,9%
17 Permiso retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades)	25,9%

hijos, acompañamiento médico personas dependientes, etc.)	
18 Ampliación de permiso de lactancia	25,0%
19 Ampliación permiso de maternidad	24,1%
20 Elección/cambio de turnos	24,1%
21 Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja	23,3%
22 Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral	23,3%
23 Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes	18,1%
24 Plan de pensiones	17,2%
25 Servicio de autocar/ayudas transporte	17,2%
26 Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida	16,4%
27 Formación online	13,8%
28 Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal	12,9%
29 Bolsa de horas	8,6%
30 Adaptación de horarios para asistir a formación	7,8%

*Fuente, Informe Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)*

De este ranking destaco que las medidas con más alto porcentaje, pertenecen al primer grupo de medidas que consisten en la flexibilizar la organización del tiempo de trabajo. La gran mayoría de las empresas tienen la posibilidad de distribuir el trabajo de diferentes formas para facilitar la conciliación, ya sea permitiendo una flexibilidad en los horarios de entrada y salida o ya sea la posibilidad de concentrar el máximo volumen de jornada laboral en ciertos periodos.

## **VENTAJAS EMPRESARIALES Y PLANES DE CONCILIACIÓN**

La conciliación es un aspecto que preocupa a toda la población que está trabajando o que está buscando trabajo, para los trabajadores y trabajadoras es esencial poder compaginar su vida personal con su vida laboral y en caso de no poder conciliar lo suficiente los dos ámbitos se van a sentir perjudicados, es decir , que las empresas también obtienen beneficios de facilitar una buena conciliación a sus empleados o pérdidas en la situación contraria.

Para una empresa lo esencial es maximizar los beneficios aprovechando sus recursos al máximo y en el tiempo establecido en cada ocasión que normalmente suele ser en el menor tiempo posible. Para las personas trabajadoras es esencial sentirse valorado en su puesto de trabajo, necesita motivación y recompensas cuando cumple los objetivos marcados, no sentirse un número más y saber que su empresa no le fallará cuando el lo necesite es algo que motiva a que sus personas empleadas tengan un rendimiento mayor, ya que trabajan motivados.

En esta línea, la conciliación es un punto clave, ya que queremos poder criar a nuestros hijos o cuidar de una persona que tenemos a cargo y seguir desarrollándonos profesionalmente y no por esto tiene que ser perjudicial para la empresas. Las ventajas de la conciliación para las personas trabajadoras son la mejora en su bienestar personal, reduce el estrés y mejora la salud, aumenta la satisfacción laboral junto a la motivación y favorece el desarrollo tanto profesional como personal.

¿Qué ventajas consiguen las empresas? Lo principal que se consigue es disminuir notablemente el ausentismo, con la flexibilidad de los horarios ya sea con la reducción de la jornada o la concentración en meses clave se consigue que las personas trabajadoras se sientan en la necesidad de tener elegir no acudir a su puesto de trabajo para cubrir sus necesidades personales y familiares. Esta situación en muchas ocasiones crea problemas en la salud de los trabajadores y trabajadoras, el estrés de no poder compaginar dos esenciales como son su trabajo y su vida personal que repercute directamente en el trabajo. Uno de los principales motivos de baja laboral en España son las bajas por estrés, bajas que descienden notablemente si se llevan a cabo las políticas de conciliación.

Cuando no se reciben las facilidades necesarias para poder conciliar, las personas trabajadoras se ven en la necesidad de decidir sobre si continuar en su trabajo con las dificultades que supone no conciliar o abandonar el puesto de trabajo actual para poder buscar otro que sí que permita conciliar. Al evitar que se llegue a este momento, las empresas evitan tener más costes. Se evita la nueva selección de personal para cubrir los puestos abandonados evitándose así también una disminución de la productividad al no tener que esperar que el nuevo trabajador domine su puesto de trabajo. Además de disminuyendo gastos evitando la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras con disminución de productividad, se evitan costes de sustitución en el caso de que la empresa practique buenas políticas de conciliación redistribuyendo las horas de trabajo entre los trabajadores y trabajadoras para cubrir excedencias.

Otras de las ventajas para las empresas son; una mayor productividad con una mayor eficiencia con menos errores, se consigue un aumento de la innovación y creatividad de las personas que trabajan en la empresa, se retiene el talento en las empresas, mejor clima de organización, aumento en el aprendizaje, mejora la imagen de la empresa y aumenta la competitividad de la empresa por su diversidad.

Las empresas cada vez están más concienciadas en la necesidad de poner en funcionamiento políticas que faciliten la conciliación, actualmente la Fundación Másfamilia cuenta con más de 700 entidades con certificado efr.

La Fundación Másfamilia nace en el año 2003 como una organización destinada a aportar soluciones innovadoras y profesionales para la protección y el apoyo de las familias en relación a la vida laboral, se definen como una fundación "privada, profesional, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico". Una de las soluciones de dicha fundación es el certificado efr ( Empresa Familiarmente Responsable) , certificado que reconoce a las empresas y entidades que se implican en crear una nueva cultura del trabajo mucho más implicada en el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

La Fundación Másfamilia tiene el objetivo claro de conseguir un cambio social y apoyar a las familias a través de la conciliación en las empresas. En esta fundación se alimenta una cultura empresarial centrada en la gestión de las personas teniendo en cuenta todos los factores que envuelven a los trabajadores y trabajadoras. Las más de 700 entidades efr realizan una autorregulación voluntaria con un compromiso de seguir mejorando, son entidades que ponen el foco en la competitividad, la persona, la excelencia, la reputación y en la responsabilidad social empresarial.

Entre las cientos de entidades dentro de esta fundación, destaca la multinacional de las telecomunicaciones Orange o AXA en el sector de los seguros.

Orange España han adoptado el certificación efr de la Fundación Másfamilia para ofrecer a sus personas empleadas "un reto diferente, una oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente". Orange se centra en la "preocupación por los hombres y mujeres que conforman el equipo" este es su principal objetivo en su estrategia de Responsabilidad Social.

Ponen en práctica políticas para la conciliación, apuestan por los horarios flexibles con jornada intensiva en verano y todos los viernes durante todo el año, la multinacional ofrece ayudas a los empleados y empleadas con hijos menores de 3 años, discapacitados además del complemento del 100% del salario bruto fijo en los permisos de maternidad/paternidad. Con todas estas medidas consiguen una mayor diversidad, permiten el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y los empleados consiguen el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

La compañía de seguros AXA es a destacar dado que fué la pionera en su sector en implantar políticas en materia de conciliación. En 2013 empezaron a trabajar en un plan de implementación para la conciliación que fue muy bien valorada por las personas trabajadoras centrado en el teletrabajo, esta medida fue tan bien recibida y funciona tan bien que desde el 2017 está recogido en el Convenio Colectivo.

Tal y como afirman las personas empleadas en AXA, el teletrabajo permite ahorrar tiempo en los desplazamientos, ese tiempo que se ahorra se puede dedicar a otros aspectos de la vida de las personas trabajadoras que les proporcionan más felicidad. A parte de proporcionar más felicidad , está demostrado objetivamente que los días de teletrabajo en los equipos de administración aumentan en un 28% su productividad, beneficio que repercute directamente a la empresa.

A parte del teletrabajo como principal política en conciliación también se basan en el modelo de Smart Working, modelo que ofrece flexibilidad espacial y horaria, por ejemplo mediante

una app se pueden reservar las plazas de aparcamiento cada día como forma de ahorrar tiempo.

En el sector bancario, es el BBVA el que destaca en políticas de conciliación, en el 2015 la entidad presentó el documento trienal sobre las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, las condiciones de trabajo, el modelo organizativo y la responsabilidad social de la empresa, dicho documento se evaluó por la Dirección General de Igualdad de Oportunidades el cual decidió que el BBVA tenía un excelente nivel en esta materia concediendo una prórroga de tres años, hasta el 2018, del certificado donde se reconoce las buenas prácticas sobre la materia. Además de este reconocimiento, la Fundación Másfamilia respalda la labor de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

Son muchas las entidades que pertenecen a la Fundación Másfamilia y que constan como empresas efr, pero fuera de este grupo de empresas encontramos muchas otras muy concienciadas con la conciliación, el ejemplo es Repsol. La multinacional energética y petroquímica cuenta con un plan de conciliación que disfrutan todos sus trabajadores y trabajadoras, dentro de las posibilidades de cada puesto en la empresa. En el cierre de 2018 Repsol ya tenía a 2.267 de sus empleados en la modalidad de teletrabajo, modalidad que más permite conciliar la vida personal como la vida laboral, ya que no se debe renunciara a ninguna de las dos.

Para los puestos en los que no es posible el teletrabajo, Repsol ofrece una jornada flexible para su empleados y empleadas ya sea haciendo uso de la jornada intensiva o con la posibilidad de la reducción de jornada. Además de estas políticas, la entidad proporciona a la totalidad de sus empleados en España un conjunto de servicios de conciliación, la empresa pone a disposición de quien lo necesite servicios como consultas legales, servicios de salud o asistencia psicológica de forma telemática .

## **POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

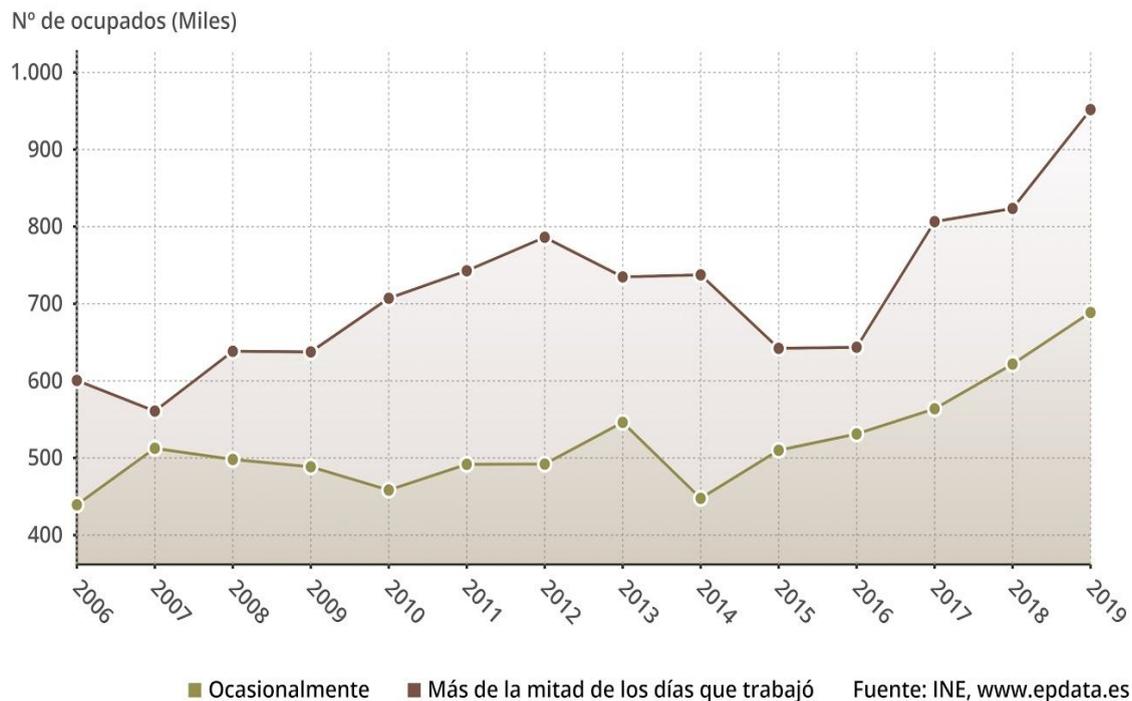
### **- TELETRABAJO**

Como ya he dejado constancia en los puntos anteriores, las empresas que están concienciadas en la conciliación tiene tres ejes fundamentales en sus políticas de conciliación de vida personal y laboral. Las tres principales políticas son el teletrabajo, la flexibilidad horaria sobre todo la media jornada y la desconexión digital.

En primer lugar, el teletrabajo es un sistema laboral en el cual el trabajador o la trabajadora desempeña el trabajo sin la necesidad de acudir al sitio físico, permitiendo que se realice el trabajo desde cualquier sitio. Existen tres tipos de teletrabajo; domiciliario , el cual se realiza desde el domicilio dela persona , el móvil, cuando la persona trabajadora hace uso tanto del teletrabajo como el trabajo en el sitio físico de la empresa según días y por último el telecentro cuando la propia empresa crea una oficina distinta a la propia oficina principal.

Las empresas españolas son cada vez más proclives a hacer uso del teletrabajo, ya sea teletrabajo al 100% o en la modalidad de móvil. En el siguiente gráfico se muestra la evolución del teletrabajo en los años.

## Evolución de los ocupados que teletrabajan en España



Como se muestra en este gráfico desde el 2018 ha habido un gran crecimiento en los ocupados que han teletrabajador la mitad de los días totales que ha trabajado. Uno de los principales motivos de este aumento es el aumento de concienciación en la sociedad de la necesidad de conciliación dela vida familiar, laboral y personal. El teletrabajo conlleva muchas ventajas, pero sobre todo permite a las personas trabajadoras seguir desarrollándose profesionalmente sin la necesidad de tener que reducir la jornada, con lo que eso conlleva como por ejemplo la disminución proporcionalmente del salario.

La normativa que regula el teletrabajo es principalmente el Estatuto de los Trabajadores, surgen algunos inconvenientes respecto a la regulación como la dificultad de la aplicación del artículo 14 de la Ley de Prevención en el que el empresario o empresaria garantiza la seguridad y la salud de sus empleados y empleadas, que estando en los propios domicilios de complica un poco. En 2002 se redactó un Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio sobre el teletrabajo el cual, ayuda a resolver las problemáticas que conlleva esta modalidad de trabajar.

## - REDUCCIÓN DE JORNADA

En segundo lugar, la política más utilizada es la flexibilización de los horarios, más concretamente la reducción de jornada. La normativa que regula la reducción de jornada es el Estatuto de los Trabajadores, más concretamente en los artículos 34 y 37 del texto consolidado publicado en el BOE (Boletín oficial del Estado), teniendo en cuenta que la normativa sufre reformas constantemente.

La reducción de jornada consiste en reducir horas de trabajo, todas las personas trabajadoras pueden pedir la reducción de su jornada siempre teniendo que demostrar los motivos de forma concreta y teniendo que cumplir algunos requisitos. La reducción de la jornada conlleva una reducción del salario proporcional a la reducción de las horas de trabajo que se pide y le es concedido. El porcentaje que disminuye el salario puede ir desde un 12,5% hasta un 50% nunca pudiendo descontar el 100% de la jornada diaria.

La reducción de jornada se puede pedir en los casos de periodo de lactancia, por cuidado de hijos menores de 12 años o con una discapacidad que no trabaje y necesite la atención de alguien o por el nacimiento de hijos prematuros.

Respecto a esta política para llevar a cabo la conciliación cabe decir que es una política desigual entre hombres y mujeres. En España es mayor el número de mujeres que de hombres que trabajan con reducción de jornada por motivos de conciliación. Conforme se muestra en el siguiente estudio realizado por el INE (Instituto Nacional de Estadística) hay una clara desigualdad entre el número de trabajadoras y el número de trabajadores.

La última actualización de esta tabla fue en fecha de 27 de Febrero de 2019, por lo tanto se muestran los datos correspondientes al año de 2018.

### MUJERES (en miles)

CAUSAS	2018	2017
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	326,8	268,2
Otras obligaciones familiares o personales	155,5	130,9

### HOMBRES (en miles)

CAUSAS	2018	2017
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,4	13,6
Otras obligaciones familiares o personales	10,4	11,4

## MUJERES (en porcentaje)

CAUSAS	2018	2017
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	95,22%	95,21%
Otras obligaciones familiares o personales	93,73%	92,05%

*Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística.*

*Nota: Los datos corresponden al último trimestre de cada año*

Cómo se plasman en los datos en el 2018 había una gran desigualdad entre hombres y mujeres respecto a los motivos por los cuales trabajan a media jornada. En el 2018 el 95,22% de la totalidad de trabajadores que trabajaban en reducción de jornada a causa de cuidados de niños o de adultos enfermos incapacitados o mayores , eran mujeres, correspondiendo tan solo el 4,78% a los hombres. En el caso de otras obligaciones familiares o personales asciende al 93,73% a las mujeres y al 6,27% a los hombres.

### - DESCONEJIÓN DIGITAL

En último lugar hay que tener en cuenta la desconexión digital, en los últimos años con los avances tecnológicos se ha traspasado a todos los niveles, en la vida laboral no se queda atrás y es muy común estar enganchados a los dispositivos a cualquier hora para contestar un mail de trabajo. Es muy importante que las personas empleadas una vez finalicen su jornada laboral puedan disfrutar de la desconexión digital, haciendo hincapié de la importancia de esta desconexión en periodos de vacaciones , fines de semana o días libres por asuntos personales

Para evitar la hiperconectividad digital en el ámbito laboral, las empresas disponen de un protocolo establecido en el artículo 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales);

*Artículo 88 del Capítulo II, Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales*

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

“ 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida

personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

## **LA CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19**

El 14 de Marzo de 2020 se declara un estado de alarma en toda España cauda da una crisis sanitaria provocada por el Covid-19, a través del Real Decreto 463/2020,entre muchas de las incógnitas que ha causado esta circunstancia excepcional nunca antes vivida afecta directamente a la conciliación de la vida personal,laboral y familiar, puesto que se cerraron todos los colegios, no se podía salir de casa para nada que no fuese imprescindible y mucho menos desplazarse a otros hogares y en muchos hogares se daba la circunstancia de tener algún enfermo por Covid-19 o las propias personas trabajadoras. Todas estas circunstancias crearon un estado de incertidumbre sobre cómo llevar a cabo la conciliación en esta situación.

El 17 de Marzo salió publicado en el BOE (Boletín Oficial del Estado) el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en materia de conciliación laboral, familiar y personal se redacta el artículo 6 donde se regula un plan urgente, llamado plan MECUIDA.

El plan posteriormente plasmado, se centra en las medidas que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a tomar en el caso en el que estén a cargo de un familiar a causa del COVID-19. Otro de los pilares de este plan es como actuar en el caso de que el trabajador o la trabajadora antes de la crisis sanitaria estuviese disfrutando de una reducción de jornada o de una adaptación de jornada y ahora por motivos relacionados con el COVID-19 cómo son los ERTES, ya no sea necesario hacer uso de esas modificaciones en la jornada. Estos trabajadores podrán revocar la situación alegando causas justificadas mientras dure el estado de alarma.

*Artículo 6, capítulo II, Sección III del Real Decreto-Ley 8/2020 , de 17 de Marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*

Artículo 6. Plan MECUIDA.

“ 1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a

acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y

excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiendo que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.”

## CONCLUSIÓN

El propósito principal de la realización de este trabajo sobre el tema de la conciliación laboral, familiar y personal era analizar la evolución o no y en qué sentido ha tenido la conciliación, como está repartida en la sociedad y como afecta y finalmente si existen realmente y se aplican las medidas necesarias para poder llevar a cabo la conciliación.

A lo largo de este trabajo, ha quedado constancia que la conciliación laboral y familiar es un tema en continuo movimiento, movimiento debido a la concienciación de la sociedad sobre la importancia que han tomado al largo del tiempo sobre compaginar su vida personal y familiar con la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, este cambio es posible porque participan en el avance tanto los trabajadores, las empresas como las instituciones gubernamentales.

Conforme se plasman en los gráficos, es muy grande la diferencia entre hombres y mujeres en relación a las reducciones de jornada por motivos de conciliación como son los cuidados de menores o cuidados a personas dependientes.

Una buena conciliación debe ir acompañada de una buena corresponsabilidad, la corresponsabilidad entendiéndose como la responsabilidad compartida, en este contexto entre hombres y mujeres. Con los datos aportados en este trabajo se llega a la conclusión de que la corresponsabilidad no está muy a la orden del día, aunque cabe decir que en nuestra normativa se va acercando a la meta con medidas como por ejemplo en el permiso de paternidad, el permiso de paternidad hasta el 1 de Abril del 2019 era de 8 semanas, desde ese momento hasta la actualidad se ha aumentado a 12 semanas y a partir del 1 de Enero de 2021 el permiso de paternidad pasará a igualarse al permiso de maternidad, aumentando a las 16 semanas.

Las empresas tienen un papel fundamental en este tema, son las responsables de adecuar su política de empresa a las necesidades de los trabajadores. Es notable que las personas trabajadoras están en desventaja frente a las empresas, por eso cada vez se premia más a las empresas que tienen una buena Responsabilidad Social, son empresas que se preocupan entre muchas otras cosas el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras.

Me gustaría destacar que las empresas no están solas frente a este tema, existen organizaciones e instituciones que proporcionan información y asesoramiento para poner en práctica buenas políticas que beneficien tanto a la empresa como a los trabajadores.

La Fundación Másfamilia ya consta con más de 750 empresas en más de 20 países con certificado efr (Empresa Familiarmente Responsable), estos datos dan esperanza a la posibilidad de seguir avanzando hacia una conciliación plena.

Realizando este trabajo he llegado a la conclusión de que por mucho que creamos en muchas ocasiones que el tema de la conciliación está congelado o que por mucho que pasen los años siempre son las mujeres las que siguen anteponiendo la vida familiar personal frente a su vida laboral o que las empresas únicamente se preocupan de su producción, la legislación ha avanzado hasta el punto que tenemos un ministerio el cual se preocupa exclusivamente de este tema o la existencia de una normativa que regula la

igualdad de oportunidades repercutiendo directamente en la conciliación y la corresponsabilidad. La creciente preocupación por parte de las entidades en concienciarse sobre la responsabilidad sociales un gran avance y una gran ayuda en que el número de mujeres que renuncian a desarrollarse profesionalmente por asuntos personales disminuya.

Como propuesta personal después de realizar este trabajo, recalco la importancia en la implicación de las entidades y definiendo una mayor obligatoriedad de la puesta en marcha de planes de conciliación en las empresas. Respecto al marco legal que rodea este tema, destaco el gran avance y la gran importancia que tiene que todas las personas trabajadoras tengan el derecho a la adaptación de la duración y de la distribución de jornada, hecho que permite , lo que para mi es lo más importante, que es la real igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En resumen la conciliación laboral, familiar y personal es la unión de factores que deben ir sincronizados hacia una auténtica corresponsabilidad, se debe unir la sociedad al completo como cultura, los trabajadores y trabajadoras en particular ,la totalidad de las entidades y el conjunto de Instituciones y Organizaciones como figuras de poder.

## **BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA**

Arroyo Abad, C. (2007). *Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad*. Madrid, España: Anuario Jurídico y Económico Escurialense.

BBVA. (2018, septiembre 8). BBVA comprometido con la igualdad, la conciliación y la salud. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/bbva-reconocimiento-igualdad-conciliacion-salud/>

BOE.es - Documento BOE-A-2012-2076. (2012, febrero 11). Recuperado de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076)

BOE.es - Documento BOE-A-2018-16673. (2018, diciembre 6). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1999-21568. (1999, noviembre 6). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568&tn=2>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2007-6115. (2007, marzo 23). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430. (2015, octubre 24). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20200527&tn=1>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-3824. (2020, marzo 18). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824&tn=2>

Buenas prácticas en la empresa. (2019, octubre 24). Recuperado de <https://www.masfamilia.org/buenas-practicas-en-la-empresa/>

*Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)* . (2015). Recuperado de

[http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

Colaboradores de Wikipedia. (2020, junio 4). Crisis económica española (2008-2014) - Wikipedia, la enciclopedia libre. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Crisis\\_econ%C3%B3mica\\_espa%C3%B1ola\\_\(2008-2014\)#Reforma\\_laboral\\_\(fe+brero\\_de\\_2012\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Crisis_econ%C3%B3mica_espa%C3%B1ola_(2008-2014)#Reforma_laboral_(fe+brero_de_2012))

Igualdad en la Empresa - Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE). (s. f.). Recuperado de <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>

INE. Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Recuperado de <https://www.ine.es/>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN. (s. f.). Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - IGUALDAD EN LA EMPRESA. (s. f.). Recuperado de [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home\\_IgualdadEnLaEmpresa.htm](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm)

Lorenzo Rodríguez-Armas, M. (Ed.). (2004). *La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para la conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo*. Madrid, España: Anuario Jurídico y Económico Escurialense.

Los beneficios de la conciliación en la empresa. (2019). Recuperado de <https://www.masfamilia.org/blog/los-beneficios-de-la-conciliacion-en-la-empresa/>

Olga Pons Peregorrt, Marta Tura Solvas. (2007). *La Igualdad de oportunidades de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones*. MADRID, ESPAÑA.

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 57-79.

Qué ofrecemos - repsol.energy. (2020, junio 2). Recuperado de <https://www.repsol.com/es/empleo/que-ofrecemos/conciliacion-flexibilidad/index.cshtml>

Reforma laboral 2012, ¿en qué consiste? (2020, mayo 22). Recuperado de <https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/reforma-laboral-2012-claves-resumen-puntos-20200522115329-nt.html?ref=https://www.bing.com/search?q=Dreforma%20laboral%202012>

Teletrabajo - ¿Qué es?, tipos, ventajas y desventajas, ejemplos. (2020, mayo 15). Recuperado de <https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>

Valdeolivas, García, y. (2009). *La historia interminable de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo*. madrid, españa: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.

