

**LA DIRECTIVA 2019/1158, DE 20 DE JUNIO, RELATIVA A LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL DE
LOS PROGENITORES Y CUIDADORES. SU TRANSPOSICIÓN AL
ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL**

[DIRECTIVE 2019/1158, OF 20 JUNE 2019, ON WORK-LIFE BALANCE
FOR PARENTS AND CARERS. ITS IMPLEMENTATION INTO SPANISH
LAW]

Susana Rodríguez Escanciano

Fecha de recepción: 23 de marzo de 2023

Fecha de aceptación: 11 de abril de 2023

Sumario: I. LA ECUACIÓN TRABAJO Y FAMILIA. SESGOS DE GÉNERO.- II. DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD.- 1. La evolución en el Derecho europeo.- 2. Avances en el sistema normativo interno. Repaso de los hitos principales.- III. LOS PERMISOS EN LA DIRECTIVA 2019/1158. RECEPCIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- 1. Permiso parental.- 2. Cuidado de hijo a disfrutar por el segundo progenitor.- 3. Atención de necesidades familiares urgentes.- A) La sensibilidad del legislador con las circunstancias familiares sobrevenidas.- B) El Real Decreto Ley 2/2023.- C) La proyectada Ley de Familias.- 4. Permiso por cuidados.- A) Trabajadores/as y cuidadores/as. Confluencia de roles.- B) El olvido de las/os cuidadoras/es no profesionales.- IV. TRABAJO FLEXIBLE.- 1. La redacción de la norma europea.- 2. Contenido del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.- 3. Solicitud, reconocimiento y denegación.- V. CONCLUSIONES.- VI. BIBLIOGRAFÍA.

Contents: I. THE WORK-FAMILY EQUATION. GENDER BIASES.- II. FROM RECONCILIATION TO CO-RESPONSIBILITY.- 1. Developments in European law.- 2. Advances in the domestic legal order. Review of the main milestones.- III. LEAVES IN DIRECTIVE 2019/1158. RECEPTION IN THE WORKERS' STATUTE.- 1. Parental leave.- 2. Care of a child to be taken by the second parents. 3.-

Care of urgent family needs.- A) The legislator's sensitivity to the family circumstances that have arisen.- B) Royal Decree-act 2/2023.- C) The projected Families Act.- 4.- Leave for caregiving.- A) Employees and caregivers. Confluence of roles.- B) The oblivion of non-professional caregivers.- IV. FLEXIBLE WORK.- 1. The wording of the European provision.- 2. Content of article 34.8 of the Workers' Estatute.- 3. Application, recognition and refusal.- V. CONCLUSIONS.- VI. BIBLIOGRAPHY.

Resumen: La transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2019/1158 va a exigir profundizar en el diseño de medidas que apuesten por el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, facilitando a ambos sexos, en igualdad de oportunidades, conciliar la vida familiar y laboral. Además, va a requerir que se establezcan mecanismos para que las personas que ejercen sus derechos de conciliación no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio. Asimismo, teniendo en cuenta que la norma comunitaria formula un reconocimiento más amplio de las necesidades de conciliación, que no se circunscriben ya únicamente a las tareas de crianza y educación de los hijos e hijas, sino que incluyen el cuidado de mayores, enfermos y dependientes convivientes, es necesario formular nuevos permisos con un ámbito de aplicación más amplio, sin olvidar facilitar fórmulas flexibles en la prestación de la actividad laboral que no resten dedicación a los quehaceres profesionales.

***Abstract:** The incorporation of Directive 2019/1158 into the Spanish legal system will require the design of measures that are committed to the balanced distribution of family responsibilities, making it easier for both sexes, with equal opportunities, to combine work and family life. In addition, it will require the establishment of mechanisms to guarantee that people who exercise their rights to work-life balance do not suffer any prejudice or discriminatory treatment. Also, taking into account the fact that Community legislation provides for a broader recognition of work-life balance needs, which are no longer limited to child-rearing and education tasks, but also include the care of elderly, sick and dependent people living with them, it is necessary to formulate new permits with a more extensive field of application, without forgetting to facilitate*

flexible ways of providing work activities that do not take away from professional duties.

Palabras clave: Conciliación, Convivientes, Corresponsabilidad, Cuidados, Hijos/as, Ley de Familias, Mujer, Personas dependientes

Keywords: Care, Children, Cohabitants, Co-responsibility, Dependents, Family Law, Women, Work-life balance

* * *

I. LA ECUACIÓN TRABAJO Y FAMILIA. SESGOS DE GÉNERO

La coexistencia de obligaciones profesionales y familiares en la vida de quienes trabajan no siempre ha tenido natural acomodo, lo que ha generado frecuentemente un ámbito de conflicto capaz de reclamar la intervención de los poderes públicos. La respuesta, tanto de la Unión Europea como de los Estados miembros, ha sido desde hace décadas la articulación de medidas de conciliación de la vida laboral y privada de las personas trabajadoras. El objetivo de tales instrumentos consistió, fundamentalmente, en prever soluciones para que aquellas puedan atender tanto su trabajo como su vida personal restando dedicación a la primera de las variables enunciadas.

Así, la vertebración legal tradicional se ha concentrado en la búsqueda de espacios temporales, generalmente arrancados al trabajo, con la finalidad de que el afectado pueda, de un lado, atender sus necesidades biológicas o sociales y, de otro, cumplir con sus obligaciones profesionales, contemplando, explícita o implícitamente, la situación de las mujeres trabajadoras y su habitual sometimiento a doble jornada: trabajo y familia. Es más, inicialmente la mayor parte de estas intervenciones presentaba un carácter femenino, lo que enfatizaba su rol de cuidadoras familiares¹. En otros casos, su formulación neutra no impedía que fueran mayoritariamente las mujeres sus destinatarias² debido a la consideración “inferior” del trabajo de estas últimas, “subordinado” al de los hombres³. Esta visión clásica de las medidas de conciliación ahondaba en los estereotipos de género, al pivotar sobre la posibilidad de otorgar tiempo (ausencias al

¹ CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 1, 2017, p. 7.

² MARTÍNEZ MORENO, C.: “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Tribuna Social*, nº 97, 2007, pp. 20 y 22, o BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, p. 100.

³ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 3, 2019, p. 236, o CABEZA PEREIRO, J.: “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en VV.AA.: *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011, p. 85.

trabajo), de forma remunerada o no, para que la trabajadora, cuidadora clásica y tradicional de los menores, de los mayores, de los enfermos y de las personas con discapacidad, pudiera atender sus responsabilidades domésticas, minorando el período dedicado a sus actividades laborales⁴.

Denominador común de las disposiciones comunitarias y españolas primigenias destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar es su inclusión en el entramado más extenso de una política antidiscriminatoria, amparada en un hecho incuestionable: la causa última de la situación de preterición de la mujer en el mercado de trabajo es el “género”, es decir, la asignación de los roles sociales de cuidados en función del sexo de las personas y la desigual valoración en un sistema económico de mercado. En el fondo, el vínculo entre la conciliación de la vida familiar y laboral y la desigualdad de la mujer estriba en que esta última se convierte en una segregación hacia la madre o más bien hacia la cuidadora. Con ser cierto lo anterior, no cabe ocultar tampoco que si la discriminación de la mujer es consecuencia de factores económicos y jurídicos, pero también sociales, la normativa sobre igualdad, aunque constituye el presupuesto necesario, no es suficiente.

Ante tal panorama comenzó a asumirse que, para conseguir un buen encaje entre las obligaciones laborales y familiares, no bastaba con facilitar a las mujeres la concesión de momentos de asueto en el trabajo para destinarlos al cuidado de los hijos o personas dependientes, pues ello provocaba la desvinculación de su entorno laboral, su dedicación a tiempo parcial, menores posibilidades en su progresión retributiva o para retomar tardíamente su carrera, con el inherente descenso en la atención por el sistema de Seguridad Social⁵, todo ello enarbolado con un denostado efecto *boomerang* al considerar muchos empresarios que se trataba de una mano de obra más cara. Se requiere ahora más bien el diseño de medidas, no sólo neutras, sino personales e intransferibles, capaces de permitir la asunción de responsabilidades familiares tanto por hombres como por mujeres, así como la adopción de políticas tendentes a equiparar tales quehaceres entre los dos sexos, para que las disposiciones adoptadas puedan ser solicitadas en igual

⁴ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nº 19, 2011, p. 23.

⁵ CES: “Conciliación del trabajo y vida familiar: licencias parentales”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Boletín elaborado por el Area de Estudios y Análisis*, nº 38, 2004, p. 1.

medida por ambos, admitiendo, en paralelo, fórmulas flexibles en la prestación de la actividad laboral sin restar dedicación⁶.

Habrà que operar, en consecuencia, teniendo en cuenta la dimensión social del problema, pues sólo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, no en vano la conciliación de la vida familiar y laboral no debe ser un problema exclusivamente femenino, de suerte que una de las claves del éxito de las nuevas políticas destinadas a favorecer la armonización de tiempos vitales entre el ámbito familiar y el laboral reside en conseguir que los derechos orientados a ese objetivo sean ejercitados indistintamente y en las mismas condiciones por trabajadores y trabajadoras, apostando por el reparto equilibrado de las ocupaciones de cuidado de los hijos y de otros familiares física o mentalmente dependientes⁷.

Estas son las premisas de las que parte la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, que no sólo aboga por el mencionado reparto equilibrado, adoptando una perspectiva individualizada para lograr una distribución ecuánime de la titularidad de los derechos⁸, sino que establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio las personas que ejerzan sus derechos de conciliación. Esta formulación es consecuente con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁹, en la que se ha establecido que, sobre la base de una mayor afectación femenina, la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación puede ser constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo.

II. DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD

⁶ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 11, nº 1, 2021, p. 40.

⁷ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: “Tiempo de trabajo y conciliación. Premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, nº 13, 2021.

⁸ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 55, 2020, p. 110.

⁹ STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, asunto Praxair.

Aun cuando “las labores de cuidado no tienen rostro; sin embargo, su tradicional vinculación al femenino ha supuesto un lastre para la plena integración de las mujeres en el mundo laboral”, razón por la cual uno de los ejes fundamentales de actuación en aras a conseguir un “trabajo decente y sostenible” ha de ser, en la línea marcada por la “Agenda Global de la ONU 2030”, sustentar un reparto igualitario de los tiempos de cuidado y de los tiempos profesionales¹⁰. Como con acierto ha sentado la doctrina, hay una forma simple de conceptualizar la corresponsabilidad, cual es la igualdad de género, de oportunidades, en la conciliación; es decir, la toma de conciencia de que la conciliación debe ser necesariamente una expresión del derecho a la no discriminación por razón de sexo¹¹.

Esta formulación, sobre la que pivota la Directiva 2019/1158, ha ido precedida de una serie de hitos, tanto en el Derecho Comunitario como en el sistema jurídico español.

1. La evolución en el Derecho Europeo

En la Unión Europea, el balance familia-trabajo ha sido un tema central y consustancial a su propia evolución normativa, convirtiéndose en la punta de lanza del derecho a la paridad de género, al igual que ha sucedido en otros foros internacionales, debiendo reconocer, en este último marco, la singular importancia de la actuación de la OIT, emprendida a partir de la Recomendación 123 sobre el empleo de “mujeres con responsabilidades familiares” de 1965 y seguida por el Convenio núm. 156 de 1981 y la Recomendación número 165 del mismo año sobre “trabajadores –no sólo mujeres—con responsabilidades familiares”¹².

¹⁰ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 11, nº 1, 2021, p. 40.

¹¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022, p. 14.

¹² SACRISTAN ROMERO, F.: “Reflexiones sobre algunas Directivas de la UE relevantes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Justicia Laboral*, nº 300, 2007, pp. 47 y ss.

El término conciliación de la vida laboral y familiar se cita por primera vez en el Plan de Acción Social de la CEE del año 1974, donde la Comunidad se compromete a asegurar que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales¹³. A partir de este instrumento, la conciliación corresponsable y, en directa relación con ella, la mencionada igualdad de género, se han convertido, después de un largo periplo con avances y retrocesos, en principios sociales de primer orden. Así lo ponen de manifiesto numerosos documentos jurídicos entre los que puede mencionarse la Carta Social Europea revisada, hecha en Estrasburgo en 1996, que afirma que los trabajadores con cargas familiares no pueden ser sometidos a discriminación alguna y deben ser protegidos, procurándose, en la medida de lo posible, evitar el conflicto entre el empleo y las responsabilidades familiares (parte 1 apartado 27)¹⁴. Buena muestra también del progresivo cambio de modelo en el planteamiento de la conciliación en aras a superar su visión inicial de exclusivo rostro femenino, puede encontrarse en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, que, después de referirse a la prohibición de discriminación por razón de sexo y de la orientación sexual (art. 21), a la igualdad de género (art. 23) y a la protección de la familia, trae a colación la necesidad de proteger a los trabajadores contra los despidos por causas relacionadas con la maternidad, así como la oportunidad de establecer un permiso pagado por maternidad y un permiso parental vinculado al nacimiento y la adopción (art. 33)¹⁵.

Descendiendo de lo general a lo más particular, cabe hacer referencia al siguiente elenco de Directivas como canales normativos más significativos: la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la derogada Directiva 96/34, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, a la que sustituyó la actualmente derogada Directiva 2010/18, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco

¹³ DE JESÚS SILVANO, S.M.: “Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de la jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar”, *Diario La Ley*, nº 9581, 2020, p. 3.

¹⁴ MORENO SERRANO, M.: “El permiso para el cuidado del lactante tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 10, 2020, p. 1312.

¹⁵ RODRÍGUEZ RUÍZ, B.: “La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral o de la dimensión doméstica de la ciudadanía”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 103, 2015, pp. 355 y ss.

revisado, a su vez sustituida por la nueva Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; la Directiva 96/97, de 20 de diciembre, por la que se modifica la Directiva 86/378, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social; la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que protege la maternidad y el embarazo desde un punto de vista general antidiscriminatorio que aboga por la expresa asimilación de la discriminación por embarazo y maternidad a la discriminación por razón de sexo; la Directiva 2010/41, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, por la que se deroga la Directiva 86/613¹⁶; así como la Directiva 79/7, de 19 de noviembre de 1978, por la que quedó tutelada la prohibición de la discriminación sexista en materia de Seguridad Social, configurando una serie de excepciones que son las únicas que pueden justificar diferencias de trato entre hombres y mujeres.

Ello sin olvidar hacer mención a la proyectada reforma de la Directiva de maternidad (la actual 92/85)¹⁷, pues a finales de 2008 la Comisión Europea se planteó reforzar la protección de las trabajadoras en situación de maternidad formulando la ampliación de la duración del permiso a 18 semanas. El Parlamento Europeo rechazó esta modificación poniendo de manifiesto su inviabilidad, con el argumento de un posible efecto *boomerang* que podría causar un mayor perjuicio que beneficio a las mujeres, al desincentivar su contratación. Además, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, consideró la iniciativa como una modificación bastante modesta, apostando por una ampliación del permiso de maternidad a 20 semanas, idea que fue rechazada al contar con la oposición de algunos Estados¹⁸.

¹⁶ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, nº 14, 2011, pp. 1652 y ss.

¹⁷ CABEZA PEREIRO, J.: “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en VV.AA.: *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011, p. 85.

¹⁸ RECHE TELLO, N.: “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 70.

Pese a este fracaso, la línea general de progresión en la tutela es indudable en las citadas normas de Derecho derivado, que también se deja ver en otros documentos de gran calado social promulgados en el seno de la Unión Europea, pudiendo mencionar como más destacados el principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, que refuerza el objetivo de la corresponsabilidad y sugiere el derecho a la adaptación de la jornada con el siguiente tenor: "los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada"¹⁹. Igualmente, es menester aludir a la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, en la que, después de hacer un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres, se aboga por acabar con la violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral y alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política.

En fin –como último hito digno de mención--, la nueva Directiva 2019/1158, que deroga la Directiva 2010/18, marca un camino de avance en una materia en la que existen todavía divergencias muy significativas entre los Estados miembros, con muy diferentes “velocidades” en su regulación²⁰. Persigue la asunción igualitaria, por hombres y por mujeres, de las responsabilidades familiares, facilitando a ambos sexos, en igualdad de oportunidades, conciliar la vida personal, familiar y laboral. Además, formula un reconocimiento más amplio de las necesidades de conciliación, que no se circunscriben ya únicamente a las tareas de crianza y educación de los hijos e hijas, sino que incluyen el cuidado de mayores, enfermos y dependientes, teniendo en cuenta los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población. A tales fines, las principales medidas y estándares mínimos a cumplir por todos los Estados miembros consisten en la implementación o la existencia de: 1) Un permiso de paternidad de al menos diez días laborables remunerado como mínimo al nivel de la prestación por incapacidad temporal. 2) Un permiso parental de al menos

¹⁹ RAMOS QUINTANA, M.: “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017, pp. 19 y ss.

²⁰ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022, p. 70.

cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles. 3) Un permiso para cuidar de una persona de la unidad familiar de un mínimo de cinco días al año. 4) El derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral así como medidas de flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo en favor de las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta al menos ocho años y de las personas cuidadoras²¹.

2. Avances en el sistema normativo interno. Repaso de los hitos principales

El ordenamiento jurídico español también ha dado algunas muestras de una evolución, todavía incipiente, tendente a superar la inicial finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y al cuidado de los menores y mayores cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva, para transitar tímidamente hacia el reconocimiento de derechos de corresponsabilidad familiar a los trabajadores, hombres y mujeres, de forma indeterminada e individualizada²². Así, los derechos legales de conciliación han pasado, en algunas iniciativas recientes, a encontrar su razón de ser en el reparto ecuánime de los tiempos de trabajo y vida (personal y, sobre todo, familiar) de las personas trabajadoras y en la lógica de la corresponsabilidad entre los sexos para terminar con el denostado papel tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y en la familia. Se trata de que varones y féminas compartan su tiempo de trabajo con su tiempo de cuidados familiares y de necesidades vitales, rompiendo la tradicional separación del “mundo remunerado masculino” frente al “mundo no productivo femenino”, en el que la organización social patriarcal ha situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos²³. De ahí que se vaya avanzando en la consecución de la efectiva igualdad, implantando derechos de titularidad indistinta y compartida por mujeres y

²¹ JURADO GUERRERO, T.: “Presentación”, *Revista IgualdadES*, nº 7, 2022, p. 577.

²² BALLESTER PASTOR, M.E.: “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos”, en VV.AA.: *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer* (MOYA AMADOR, R., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 52.

²³ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 3, 2019, p. 236, o GONZÁLEZ DE PATTO, M.R.: “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en VV.AA., *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer* (MOYA AMADOR, R., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 82.

hombres, a excepción –lógicamente-- de aquellos relacionados con el embarazo y la maternidad biológica amparados bajo un claro hecho biológico diferencial²⁴.

Algunos han sido los pasos avanzados en esta senda desde el ordenamiento jurídico español, pudiendo mencionar sin necesidad de remontarnos a antecedentes más lejanos: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar²⁵; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 15/2005, de 8 de julio, que ha modificado el art. 68 del Código Civil para establecer que los cónyuges deberán “compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”; el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida, cuyo objetivo se centra en la atención de las necesidades familiares surgidas con motivo de la expansión de la pandemia por la covid-19; o la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación²⁶, que pretende conseguir una auténtica igualdad capaz de superar, dentro de la discriminación genérica de la mujer un fenómeno más específico y más grave, el de la mujer con responsabilidades familiares, que es objeto de una doble discriminación por su condición femenina y por su posición familiar, lo cual significa una carga real de actividad, acompañada de una “pobreza de tiempo disponible” y, cómo no, de una precariedad laboral y de una minoración salarial, que derivan de la competencia desigual entre hombres y féminas en el mercado laboral²⁷.

²⁴ LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género”, en VV.AA.: *Género y no discriminación* (MONSALVE CUÉLLAR, M.E., Coord.), Madrid, Alderabán, 2019, p. 118.

²⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, p. 20.

²⁶ LÓPEZ CUMBRE, L.: “Una Ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 64, 2003.

²⁷ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La doble jornada femenina”, en VV.AA.: *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades* (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2006, p. 120.

Importante ha sido también la labor del Máximo Intérprete de la Norma Fundamental, pues ha dejado clara “la dimensión constitucional... de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), como desde el mandato de la protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), perspectiva que ha de prevalecer y servir de orientación para cualquier duda interpretativa”²⁸.

Pese a todos estos avances, como seguidamente se tratará de explicar, la transposición de la nueva Directiva 2019/1158, de 20 de junio, a través de la proyectada Ley de Familias, actualmente en fase de tramitación parlamentaria, va a abrir nuevas posibilidades más incisivas en relación con la configuración neutra en el diseño de facilidades intransferibles para el cumplimiento de las responsabilidades familiares²⁹, máxime cuando introduce una reforma en el art. 4.2 Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

III. LOS PERMISOS EN LA DIRECTIVA 2019/1158. RECEPCIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La Directiva de 2019 introduce varios contenidos básicos en la senda de la corresponsabilidad³⁰, pues incorpora medidas individualizadas dirigidas a fomentar el ejercicio por varones, atribuyendo un derecho específico a cada progenitor sin posibilidad de transferencia, creando derechos de titularidad masculina o reservando al padre un período del

²⁸ SSTCo 3/2007, de 15 de enero y 108/2019, de 30 de septiembre.

²⁹ MARTÍNEZ MORENO, C.: “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Tribuna Social*, nº 97, 2007, pp. 20 y 22.

³⁰ BALLESTER PASTOR, M.A.: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 11, 2019, p. 1120, autora a quien se sigue en esta exposición.

permiso parental indistinto³¹. Algunos de sus pasajes ya han sido incorporados (e incluso superados) por el ordenamiento jurídico español y otros lo serán en un breve espacio de tiempo con la aprobación de la Ley de Familias.

1. Permiso parental

Contando con el precedente de la Directiva 2010/18, que recogía un permiso parental mínimo de cuatro meses, de los cuales al menos uno debía tener carácter intransferible y podía disfrutarse a tiempo completo o parcial, dejando, no obstante, libertad a los Estados para tomar en consideración en su regulación “el papel que desempeñan los ingresos – entre otros factores—en la utilización de tal permiso”³², la actual Directiva 2019/1158 mantiene la extensión temporal del permiso y la formulación de los destinatarios (ambos progenitores), varones y féminas, por el motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo, para poder cuidarlo³³.

Pese a estas coincidencias, la Directiva 2019/1158 incorpora una serie de novedades, pudiendo mencionar como más significativas las siguientes: reconoce la posibilidad de disfrute hasta que el hijo cumpla ocho años; aumenta de uno a dos meses la duración del permiso parental que no puede ser transferido; pergeña la necesidad de justificación por escrito por parte del empleador en caso de aplazamiento del permiso parental fundado en “la alteración del buen funcionamiento de la empresa”, debiendo ofrecer formas flexibles de disfrute; y atribuye la naturaleza jurídica de permiso (de

³¹ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 8, 2019, p. 785.

³² RECHE TELLO, N.: “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 72.

³³ CABEZA PEREIRO, J.: “Tiempo de trabajo, racionalización de horarios y conciliación en España”, en VV.AA.: *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado* (MELLA MÉNDEZ, L., Dir.), Madrid, Delta, 2015, p. 114, o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete, Bomarzo, 2013, pp. 23 y ss.

ausencia), lo cual deja fuera, en principio, las interrupciones o reducciones de jornada³⁴.

Bajo el nuevo enunciado de la Directiva 2019/1158, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán la remuneración o prestación económica inherente, y lo harán de manera que se facilite que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental. Esta última afirmación está sugiriendo que debe acercarse a la cuantía recibida en activo pero resulta claro que la Directiva 2019/1158 no lo establece de modo obligatorio ni fija un mínimo a respetar³⁵. Precisamente al no precisar un estándar mínimo para su remuneración se incurre en lo que se quería evitar, que el uso de las políticas de conciliación no tenga un sesgo de género para no agudizar la brecha salarial y en la pensión de jubilación entre hombres y mujeres³⁶. Este es el principal escollo³⁷, pues la inexistencia de recursos pecuniarios durante el disfrute del permiso parental aboca a su no utilización en caso de unidades familiares con escasos recursos económicos, circunstancia que puede afectar de forma desproporcionada a las familias monoparentales. Por otro lado, y a causa de los patrones tradicionales socialmente aceptados, la percepción de ingresos está estrechamente vinculada a un deseable incremento de los porcentajes de utilización masculina de estos derechos, pues normalmente quienes se han venido acogiendo a este tipo de permisos son las mujeres, pues sus retribuciones son más bajas y, por tanto, más fácilmente prescindibles para la economía familiar. Como con acierto se ha dicho, “solo con una remuneración similar al salario recibido y con la intransferibilidad se puede conseguir la participación de los varones en el cuidado”³⁸.

El ordenamiento español, desde hace ya cuatro años, respeta (e incluso mejora) el contenido de la Directiva, pues el Real Decreto Ley 6/2019 unifica la licencia por maternidad biológica y el permiso por

³⁴ BALLESTER PASTOR, M.E.: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 11, 2019, p. 1120.

³⁵ BALLESTER PASTOR, M.E.: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, cit., p. 1122.

³⁶ JURADO GUERRERO, T.: “Presentación”, *Revista IgualdadES*, nº 7, 2022, p.575.

³⁷ DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M.: “El permiso parental en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 28, 2012, p. 55.

³⁸ RECHE TELLO, N.: “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 77.

paternidad en una sola institución denominada permiso por nacimiento y cuidado de menor (art. 48.4 ET), ajustando su contenido, con anticipación, a los criterios establecidos por la Directiva Europea, pues cumple con las cuatro claves para un ejercicio compartido de los derechos de conciliación: titularidad individual, ejercicio intransferible, duración igual y remuneración íntegra³⁹. Según el actual art. 48.4 ET, “el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas”. Este derecho, de aplicación gradual ya consumada⁴⁰, es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse, entendiendo el Tribunal Supremo que las familias monoparentales no tienen derecho a acumular el permiso de maternidad y paternidad⁴¹. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (lo que posibilita que se mantenga el contacto con la empresa y viene a suponer en la práctica una reducción de jornada retribuida sin perjuicio económico al complementarse el salario parcial con la prestación de Seguridad Social parcial), si bien esta segunda posibilidad no constituye un derecho de padre/madre sino que está condicionada al acuerdo con el empresario⁴².

El proyecto de Ley de Familias permite no solo el anticipo por la madre biológica del ejercicio de la suspensión hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto, sino, como novedad, que la persona progenitora distinta de la madre biológica pueda anticipar su ejercicio hasta diez días antes de dicha fecha.

Además, en los supuestos de concesión de dos semanas adicionales a cada uno de los progenitores en los supuestos de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple, el proyecto de Ley de Familias añade que “en caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las

³⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, nº 9600, 2020.

⁴⁰ Dos semanas ininterrumpidas después del nacimiento en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas ininterrumpidas tras el parto de las dieciséis semanas en 2012. Disposición transitoria 3ª ET.

⁴¹ STS 2 febrero 2023 (rec. 3972/2020).

⁴² PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Las medidas laborales del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IusLabor*, nº 1, 2019, p. 201.

ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras”.

En paralelo, el nacimiento y cuidado del menor irá acompañado de una prestación económica, tanto para la maternidad como para la paternidad, del 100 por 100 de la base reguladora que se toma en cuenta para el cálculo de la incapacidad temporal por contingencias comunes con los mismos requisitos de cotización para ambos progenitores⁴³. En este sentido, aun cuando el subsidio especial de 42 días se reserva para aquellas trabajadoras que no cumplan el período mínimo de carencia en los supuestos de nacimiento, cabe felicitarse por la doble ampliación operada en la formulación legal: por una parte, de los sujetos beneficiarios que supone la inclusión del otro progenitor distinto a la madre biológica y la otra persona adoptante, guardadora o acogedora de la pareja que no hubiera disfrutado en su totalidad de la suspensión por maternidad; por otra, de la duración de la prestación y la forma de disfrute, permitiendo que una parte de esta se pueda desarrollar a lo largo del primer año del nacimiento o de la obtención de la resolución judicial o administrativa⁴⁴.

Ahora bien, aun cuando el permiso por nacimiento de hijo de dieciséis semanas que el art. 48.4 ET reconoce al otro progenitor pudiera utilizarse a efectos de cumplir con la exigencia de un permiso parental retribuido de una duración mínima de dos meses reconocido en la Directiva, lo cierto es que este trasvase provocaría una asimetría en la regulación de los derechos de conciliación de hombres y mujeres, muy poco recomendable desde una perspectiva de corresponsabilidad⁴⁵. De ahí el acierto del proyecto de Ley de Familias que opta por mantener la atribución al otro progenitor del permiso por nacimiento y cuidado del menor e incorporar un nuevo permiso parental específico en el art. 48 bis ET, destinado al “cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a

⁴³ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La prestación por nacimiento y cuidado del menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 219, 2019, pp. 229 y ss.

⁴⁴ ROMERO BURILLO, A.M.: “De la prestación por maternidad a la prestación por nacimiento y cuidado de menores: una aproximación a la regulación contenida en el Real Decreto Ley 6/2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 224, 2019, pp. 83-85.

⁴⁵ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022, p. 75.

tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial”. Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio y “corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa”. Además, “en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

La duración de este permiso “se incrementará de forma progresiva, de tal forma que: a) En 2023, será de seis semanas. b) En 2024, será de ocho semanas” (disposición transitoria 15ª ET).

2. Cuidado de hijo a disfrutar por el segundo progenitor

La Directiva 2019/1158 reconoce el derecho a “la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados” (art. 4). La palabra padres y segundo progenitor no tiene el mismo sentido. La primera se refiere exclusivamente al sexo masculino y la segunda a ambos sexos. En todo caso, la referencia al segundo progenitor equivalente cubre las diversas fórmulas familiares entre personas del mismo sexo.

Este permiso, cuya duración mínima deberá alcanzar al menos 10 días, está dirigido, pues, al progenitor que no es la madre biológica. Permite, por tanto –y dicho en sentido contrario–, el acceso de féminas únicamente en el caso de unidades familiares no heterosexuales. Se concede, además, con independencia del estado civil o familiar del trabajador, lo cual es un considerable avance en sociedades más tradicionales que la española. Queda, no obstante, a la decisión de los Estados determinar si el asueto

puede disfrutarse antes del nacimiento, después o con fórmulas flexibles y si se extiende o no a los supuestos de adopción. Sin embargo, los ordenamientos internos no podrán condicionar este beneficio a requisitos de períodos de trabajo anteriores o antigüedad del trabajador.

Además, de acuerdo con el art. 8 de la Directiva 2019/1158, las legislaciones nacionales (o la autonomía colectiva) garantizarán la percepción de una remuneración (a cargo del empleador, se entiende) o una prestación (a cargo de la Seguridad Social), que como mínimo será equivalente a la que correspondería por una interrupción del trabajo por motivos de salud. Esta compensación puede condicionarse a un período de trabajo previo, que no puede ser superior a seis meses.

Aun cuando no hay una recepción expresa en nuestro sistema jurídico del permiso de 10 días totalmente coincidente con lo previsto en el Derecho Comunitario, lo cierto es, como ya consta, que queda subsumido y superado por lo previsto en el art. 48.4 ET anteriormente analizado en relación con el conocido tradicionalmente como “permiso de paternidad” (ahora permiso por nacimiento y cuidado del menor). En realidad no estamos ante una medida inspirada en la necesidad de corregir una “injusta” discriminación por razón de sexo que perjudica a los hombres; al contrario, se trata de una medida dirigida a favorecer la igualdad de oportunidades de la mujer; pues lo que se persigue es el reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres superando las tradicionales medidas de conciliación feminizada⁴⁶.

Procede, además, dar noticia del permiso para el cuidado de lactante previsto en la legislación española de la mano del Real Decreto 6/2019, que ha modificado el art. 37.4 ET en relación con la ausencia o reducción de jornada por lactancia para declarar su carácter individual e intransferible⁴⁷ así como para permitir el ejercicio compartido por ambos progenitores, susceptible de limitación por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si ambos trabajan en la misma.

⁴⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022, p. 20.

⁴⁷ No en vano el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, asunto *Roca Álvarez*, había corregido al legislador español que atribuía la titularidad del permiso por lactancia únicamente a la madre trabajadora y de forma secundaria y condicionada al padre.

Esta regulación, de posible mejora por convenio colectivo o acuerdo individual⁴⁸, sigue ofreciendo a sus titulares (“progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores”) las tres opciones tradicionales: la hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, la reducción de la jornada en media hora o la acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario. Continúa dependiendo de la voluntad de los interesados, como no podría ser de otra forma, acogerse a una u otra modalidad de ejercicio, todas ellas retribuidas de manera íntegra hasta los nueve meses del menor, debiendo preavisarse al empresario “con una antelación de quince días a la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso” (art. 37.7 ET)⁴⁹.

Surge, además, una nueva situación protegida por la Seguridad Social que da derecho a la correspondiente prestación, cuyo objeto es únicamente la reducción de la jornada en media hora de los dos progenitores para cuidar al menor desde que éste cumple los nueve meses hasta los doce, quedando excluidas la opción por la hora de ausencia o la acumulación. Tal prestación, que consiste en un “subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes”, pretende paliar durante esos tres meses el detrimento salarial sufrido (art. 185 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social –LGSS--), pero solamente va a ser reconocida a uno de los progenitores cuando en ambos concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios (art. 184.2 LGSS)⁵⁰.

3. Atención de necesidades familiares urgentes

⁴⁸ STS 19 abril 2018 (núm. 419/2018).

⁴⁹ GARCÍA CAMPÁ, S.: “Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 433, 2019, p. 171.

⁵⁰ BLASCO JOVER, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, Vol. 7, nº 2, 2019, p. 63.

A) La sensibilidad del legislador con las circunstancias familiares sobrevenidas

El art. 7 de la Directiva 2019/1158 regula el derecho a ausentarse del trabajo por “motivos familiares urgentes” en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la inmediata presencia del trabajador. Los Estados miembros podrán limitar el derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor a un tiempo determinado por año o por caso o por año y por caso. Su objetivo último es la atención de circunstancias sobrevenidas tan frecuentes en edades tempranas de los descendientes o en edades avanzadas de los ascendientes.

Cierto es que tangencialmente el ordenamiento español protege algunas situaciones especiales directamente relacionadas con el supuesto de hecho generador del permiso aquí analizado, tal y como sucede en las siguientes circunstancias: en el art. 37.3 b) ET que atribuye un asueto de “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”; en el art. 37.5 ET que reconoce a “las personas trabajadoras el 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”, a los que se atribuye también el “derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”; en el art. 37.6 ET que concede “al progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente” el 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, acompañada de un subsidio de Seguridad Social, 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”; en el art. 37.6 ET que atribuye por razones de guarda legal de un menor de doce años o cuidado de familiar “el 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”⁵¹, unido a un incremento ficticio de las cotizaciones hasta un 100 por 100, esto es, como si no se hubiera producido tal reducción; en el art. 37.2 f) ET que recoge el derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo e igualmente el tiempo indispensable en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, 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 idoneidad⁵²; o en el art. 46.3 ET, en virtud del cual “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”; si el disfrute de la excedencia se destinara al cuidado de hijo la duración máxima podría alcanzar tres años.

B) El Real Decreto Ley 2/2023

Recientemente, el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de los derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, se ha anticipado a la proyectada Ley de Familias, modificando el art. 37.6 ET para aclarar que el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, de manera que “cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de

⁵¹ Que no puede conllevar un menoscabo en la asignación del descanso retribuido derivado de la realización de unas guardias que, aun menores en su número, son de la misma duración que para el resto de los trabajadores. STCo 79/2020, de 2 de julio.

⁵² PERÁN QUESADA, S.: “La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 194.

edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad”. Asimismo, “se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento”.

Este Real Decreto Ley 2/2023 amplía, también, a tres años (antes dos si se trataba de atender a hijo/as o uno si se destinaba al cuidado de familiares) el tiempo en virtud del cual el período considerado como cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, respecto de los períodos de excedencia por cuidado de familiares, así como los períodos de reducción de jornada que dan lugar a elevar al 100 por cien las cotizaciones computables (arts. 237. 2 y 3 LGSS).

Asimismo, teniendo en cuenta que el 36,78 por 100 de las mujeres alegan como motivación para desarrollar su trabajo a jornada parcial la asunción de tareas de cuidado y responsabilidades familiares, procede valorar de forma positiva la reforma introducida por el Real Decreto Ley 2/2023 en el art. 247 LGSS para señalar que “a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos”.

C) La proyectada Ley de Familias

La proyectada Ley de Familias modifica el elenco de sujetos que pueden acogerse a la reducción de jornada por cuidado de familiar, pues ya no solo se atribuye a quienes actúen como guardadores legales o precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sino que “tendrá el mismo derecho (además de los guardadores legales) quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. También

tendrá derecho a la reducción de jornada en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado que pudieran acceder a la reducción descrita en el inciso anterior”. Este ámbito de aplicación se incorpora también por el proyecto de Ley de Familias a la regulación de la excedencia por cuidado de familiares.

Igualmente, el proyecto de Ley de Familias pone coto en el supuesto de que “dos o más personas trabajadoras de la misma empresa” generasen el derecho a la reducción de jornada por el mismo sujeto causante, pues el ejercicio del derecho simultáneo solo podrá limitarse por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa” (antes solo fundadas), añadiendo el siguiente condicionante: “debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”. Estas mismas cautelas se introducen también en la regulación de las excedencias.

El proyecto de Ley de Familias incorpora, además, un nuevo párrafo 9 en el art. 37 para reconocer, en la línea de la Directiva 2019/1158, el derecho de la persona trabajadora “a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando estas, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

Con este tenor se da cabida, por ejemplo, a ciertas circunstancias sobrevenidas que pueden sufrir, sobre todo, personas mayores como caídas leves, percances domésticos, recidivas no graves de dolencias previas..., no en vano la longevidad guarda un paralelismo exacto con una mayor probabilidad de desarrollar dificultades de movilidad y enfermedades crónicas que exigen atenciones: hipertensión, afectaciones coronarias, deficiencias auditivas, diabetes, tumores, artritis, reumatismo, artrosis, colesterol, cataratas, demencia, parkinson, incontinencias esfinterianas,

osteoporosis, enfisema, fatiga, depresión o ansiedad, entre otras⁵³. Dicho en otros términos, la existencia de “una correspondencia biunívoca (unívoca y recíproca) entre mayor edad y dependencia”⁵⁴ provoca demandas de atención (aunque sea puntual) de terceras personas, pues a nivel biológico, el envejecimiento está asociado con la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares, los cuales, con el transcurso del tiempo, reducen de forma gradual las reservas fisiológicas, aumentan el riesgo de enfermedades y disminuyen en general la capacidad física e intelectual del individuo⁵⁵.

4. Permiso por cuidados

A) Trabajadores/as y cuidadores/as. Confluencia de roles

El art. 6 de la Directiva 2019/1158 regula un asueto de cinco días laborales al año por cuidados, introduciendo dos conceptos básicos: por un lado, el de “cuidador”, que comprende a aquel sujeto que “dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”; por otro, el de “familiar”, que incluye al “hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el derecho nacional”⁵⁶. En definitiva, serán cuidadores quienes dispensan cuidados o presten ayuda a alguno de los familiares anteriormente

⁵³ RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.: “Salud y tercera edad”, en VV.AA.: *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar* (MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. y RUBIO HERRERA, R., Dirs.), Granada, Comares, 2014, pp. 103 y ss.

⁵⁴ RUÍZ SANTAMARÍA, J.L.: “Edad y dependencia. Aspectos fundamentales y factores relacionales”, en VV.AA.: *La protección de la Seguridad Social a las personas mayores, retos para el siglo XXI. Estudio comparado de los países latinoamericanos y del sur de Europa* (PERÁN QUESADA, S. y VILA TIERNO, F.), Albacete, Bomarzo, 2022, p. 378.

⁵⁵ RÍOS MESTRE, J.M.: “La protección social de las personas cuidadoras de dependientes, tanto profesionales como no profesionales”, en VV.AA.: *Protección social del trabajo de cuidados* (GARCÍA ROMERO, B. Y LÓPEZ ANIORTE, C., Dirs.), Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 206.

⁵⁶ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 9, 2019, pp. 783 y ss.

mencionados, aunque no convivan con ellos, o a un conviviente, aunque no sea familiar. A pesar de que la definición no concluye con ninguna cláusula abierta, este catálogo de familiares podrá ampliarse por los Estados miembros para incluir parientes adicionales, como los abuelos o los hermanos⁵⁷.

Nada dice el art. 8 de la Directiva sobre la remuneración durante el disfrute de este lapso, al contrario de lo que se reconocía en la propuesta inicial de la Comisión, dejando libertad a los Estados miembros en tal sentido al calor del texto definitivo.

La principal crítica a la regulación comunitaria es que deja en manos de los Estados la configuración real de este derecho, pues son éstos quienes han de concretar cuestiones esenciales, como el ámbito de aplicación o conjunto de causantes de este permiso (grado de vinculación familiar o delimitación del conviviente), el motivo determinante del derecho (“motivo médico grave”), qué haya de considerarse por prestar ayuda personal, los requisitos o condiciones para la concesión del derecho o, como ya consta, la atribución de compensación económica⁵⁸.

El proyecto de Ley de Familias modifica el apartado b) del párrafo 3 del art. 37 para establecer un permiso de “cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”. Añade, además, un párrafo b) bis para mantener el anterior permiso de “dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días”.

⁵⁷ MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 3, 3002, p. 65.

⁵⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022, p. 30.

B) El olvido de las/os cuidadoras/es no profesionales

Importancia capital en materia de cuidados tiene el canal público actualmente existente de protección de las circunstancias que conforman la situación de dependencia (discapacidad, enfermedad o edad), que se lleva a cabo mediante la concurrencia de tres bloques distintos⁵⁹: el Sistema Nacional de Salud, a través de los auxilios sanitarios; el Sistema de Seguridad Social, cuya principal manifestación son las pensiones económicas de jubilación o incapacidad en sus distintas modalidades; y el Sistema para la Autonomía y atención a la Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre –LD–), que diseña servicios (teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día, centros de noche o residencias), adecuados al grado y nivel de detrimentos padecidos y, subsidiariamente, prestaciones económicas, vinculadas a un servicio que deba ser adquirido en el mercado privado por no ser posible ofrecerlo desde la red pública, bien como una ayuda económica asociada al mentado servicio, bien como un subsidio monetario para cuidadores familiares o bien, a la postre, como un auxilio para la contratación de un asistente personal durante un número de horas⁶⁰.

Ahora bien, falto de solución, pues el proyecto de la Ley de Familias no hace referencia alguna y tampoco la realiza el proyecto de Ley de Reforma de la Ley de Dependencia, queda el panorama jurídico de los denominados “cuidadores no profesionales”. La LD define esta herramienta como la atención dispensada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas “de su familia o de su entorno” con una característica principal que marca todo el régimen jurídico: la carencia de profesionalidad en su desarrollo, si bien se exige que la persona cuidadora cuente con capacidad física, mental e intelectual suficiente para llevar a cabo adecuadamente por sí misma las funciones de atención y cuidado, así como que no tenga reconocida la situación de dependencia⁶¹.

⁵⁹ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. y MEDINA GONZÁLEZ, S.: *Derecho de los servicios públicos sociales*, 3ª edición, Madrid, Civitas-Thomson Reuters, 2014, p. 132.

⁶⁰ Por todos, MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*, Albacete, Bomarzo, 2017, p. 23.

⁶¹ RÍOS MESTRE, J.M.: “La protección social de las personas cuidadoras de dependientes, tanto profesionales como no profesionales”, en VV.AA.: *Protección social del trabajo de cuidados* (GARCÍA ROMERO, B. y LÓPEZ ANIORTE, M.C., Dirs.), Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 218.

Evidentemente maneja el legislador unas nociones ambiguas que han sido acotadas por la normativa reglamentaria de desarrollo, dando cabida tanto al cónyuge y parientes “por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco” y a “las parejas de hecho, tutores y personas designadas, administrativa o judicialmente, con funciones de acogimiento” (art. 12.2 Real Decreto 1051/2013), siempre que convivan en el mismo domicilio de la persona dependiente, esta esté siendo atendida por ellos y lo hayan hecho durante el período previo de un año a la fecha de presentación de la solicitud. Es más, se amplía el concepto de cuidador a personas que no sean familiares hasta el tercer grado, cuando la persona en situación de dependencia reconocida tenga su domicilio en un entorno caracterizado por insuficiencia de recursos públicos o privados acreditados, despoblación, o circunstancias geográficas o de otra naturaleza que impidan o dificulten otras modalidades de atención (incluida la atención mediante servicios a través de la prestación vinculada), en cuyo caso la Administración competente podrá excepcionalmente permitir la existencia de cuidados no profesionales por parte de una persona del entorno que, aun no teniendo el grado de parentesco señalado, resida en el municipio de la persona dependiente o en uno vecino, y lo haya hecho durante el periodo previo de un año a la fecha de presentación de la solicitud. Cuando el beneficiario tenga reconocida la situación de dependencia en grados III o II será necesaria la convivencia con la persona de su entorno, dada la necesidad de atención permanente y apoyo indispensable y continuo que requiere. Únicamente, si tiene reconocida la situación de dependencia en grado I, no será necesaria la convivencia en el domicilio de la persona dependiente⁶².

Tales exigencias confieren un rostro eminentemente femenino a quienes dispensan estos cuidados⁶³, máxime cuando no se toman en consideración necesidades de formación de las propias cuidadoras, pese a la enorme responsabilidad asumida, pues deben controlar la ingesta de fármacos en usuarios polimedicados, actuar en situaciones de emergencia, manipular cargas o llevar a cabo prácticas rehabilitadoras a menudo

⁶² MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La atención a la dependencia en el mundo rural”, en VV.AA.: *La economía social como palanca para la sostenibilidad de los territorios rurales* (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H., Dirs.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 227 y ss.

⁶³ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B.: “Los cuidados en el entorno familiar más de una década después: los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de igualdad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 210, 2018, p. 12.

indispensables para el bienestar real de la persona en situación de dependencia⁶⁴.

Así, las mujeres que prestan cuidados no profesionales con cargo a la LD representan el 89% (3 de cada cuatro casos)⁶⁵ siendo las hijas quienes se encargan mayoritariamente⁶⁶, si bien cabe dar noticia de una tendencia que se manifiesta también levemente al alza: progresivamente se va elevando el porcentaje de personas cuidadoras de ambos sexos respecto de la pareja en edades avanzadas, coexistiendo en un mismo hogar cuidándose entre ellos⁶⁷.

Sin dejar de reconocer esta última variable, no procede soslayar el rostro femenino de los cuidados en el hogar familiar asociados a la LD, realizados en unas condiciones de exigencia extremas, pues, según los datos de la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales, estas mujeres se ocupan en un porcentaje muy elevado de grandes dependientes (3 de cada 10) o dependientes severos (4 de cada 10). Por edades, un 45,7 por 100 tiene entre 50 y 66 años y sólo un 28,8 por 200 es más joven⁶⁸. Un 25,5 por 100 de los cuidadores supera los 65 años e incluso en un 7,5 por 100 de los casos sobrepasa los 80 años⁶⁹. En suma, el perfil más frecuente del cuidador familiar sería el de una mujer entre los 50 y los 65 años que cuida a su padre o a su madre (57,2 por 100), a su pareja (16,8

⁶⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La atención a la dependencia en el mundo rural”, en VV.AA.: *La economía social como palanca para la sostenibilidad de los territorios rurales* (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H., Dirs.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 227 y ss.

⁶⁵ IMSERSO: Datos sobre cuidadores no profesionales a 31 de diciembre de 2020, 2020, recuperado de https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/info_d/estadisticas/est_inf/datos_estadisticos_saad/index.htm (15-01-2021).

⁶⁶ OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DEPENDENCIA: *XX Dictamen del Observatorio, Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales*, Madrid, 2020, p. 31.

⁶⁷ CES: *Informe 3/2020. El sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, cit., p. 49.

⁶⁸ <https://directoressociales.com/wp-content/ccaa2021/INFO%20GLOBAL%20XXI%20DICTAMEN%202022%20Def%20%283%29.pdf>.

⁶⁹ MARTÍNEZ LÓPEZ, R. y ROLDÁN AYUSO, S.: “Estudio estadístico de los tiempos de vida: tiempo de actividad laboral y trabajo de cuidados”, en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (MOLERO MARAÑÓN, M.L., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 287.

por 100) o a su suegro (10,1 por 100)⁷⁰. Así pues, las mujeres mayores se han convertido en un elemento provisor clave del bienestar de sus familias ante la falta de recursos sociales públicos orientados a la atención de personas ancianas en sus hogares, lo cual expresa no sólo la continuación de un rol femenino naturalizado sino un desgaste físico y emocional difícil de soportar ante la dureza de la actividad desarrollada⁷¹.

En cuanto a la dinámica objetiva de esta prestación, cabe señalar que se reconoce legalmente a favor de la persona dependiente en una escasa cuantía⁷², y no del cuidador familiar, de manera que el receptor es libre para proporcionar el destino que le parezca más oportuno al montante económico: contratar a personas que complementen la asistencia o cuidado del hogar, ahorrarlo o entregárselo al cuidador. En este último caso, el cuidador no profesional se convertiría en beneficiario indirecto o reflejo, si bien el auxilio monetario no puede servir como retribución a dicho sujeto, puesto que la vinculación entre dependiente y cuidador tiene carácter familiar sin que pueda mercantilizarse⁷³. Como con acierto ha precisado la doctrina, la inexistente relación contractual entre el cuidador informal y la persona dependiente provoca que quien desempeña dicha tarea lo haga de manera “altruista por razón del vínculo de parentesco y afectivo”⁷⁴, razón por la cual es menester parar la atención también, siquiera brevemente, en el problema particular que ha venido planteando la situación en que se encontraban estos cuidadores (normalmente, como ya consta, mujeres

⁷⁰ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La protección social del cuidado en el entorno familiar”, en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (MOLERO MARAÑÓN, M.L., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 675.

⁷¹ RAMOS TORO, M.: “El trabajo de cuidadas de las personas mayores en el hogar”, en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (Molero Marañón, M.L., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 540.

⁷² Las prestaciones económicas por cuidados familiares tienen un importe medio mensual de 236,49 euros (percibidas actualmente por 480.000 personas). Por grados, estas cuantías son, de promedio, 138,36 €/mes para los Grado I; 240,59 €/mes para los Grado II y 333,73 €/mes para los Grado III. Todo ello, de nuevo, con importantes diferencias entre territorios. <https://directoressociales.com/wp-content/ccaa2021/INFO%20GLOBAL%20XXI%20DICTAMEN%202022%20Def%20%283%29.pdf>.

⁷³ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El espacio de las prestaciones económicas en la protección social de las personas dependientes: una reflexión sobre el sistema de cuidados deseable”, *Documentación Laboral*, nº 102, vol. III, 2014, p. 168.

⁷⁴ CRISTOBAL RONCERO, R.: “Los cuidadores familiares y su visualización”, en VV.AA.: *Protección a la familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral, II Congreso Internacional y XV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1, Murcia, Laborum 2018, p. 95.

vinculadas con el dependiente por lazos de parentesco o, excepcionalmente, del entorno), que se dedican en exclusiva a las tareas de cuidado⁷⁵, pues, en situaciones extremas, después de muchos años dedicados a atender a una persona dependiente, al cesar en esta tarea, se podían encontrar sin la posibilidad de ingresar en un trabajo, fuera por cuenta ajena o autónomo, o con tan corto período de cotizaciones que resultara imposible obtener pensiones de jubilación o de invalidez en su nivel contributivo por falta del período de carencia, e incluso en el nivel no contributivo si tenían algunas rentas o ingresos propios que superaran los mínimos establecidos⁷⁶.

En el ordenamiento español, es sabido que, de conformidad con lo previsto en el art. 2.1 d) Real Decreto 1620/2011, quedan excluidos del marco de la relación laboral de carácter especial de empleados de hogar los cuidadores informales o del entorno de la persona dependiente que le prestan atención domiciliaria, pues la configuración no profesional de esta dispensa excluye la retribución (habida cuenta el destinatario del auxilio económico es el dependiente), no considerándose, por lo tanto, de carácter laboral ni, en consecuencia, dando lugar a relación de trabajo formal⁷⁷, pese a que hasta el 15 de julio de 2012 –fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012--, quedaba incluida, de forma obligatoria, en el régimen general de la Seguridad Social mediante un convenio especial⁷⁸. En efecto, el Real Decreto 615/2007 dispuso la inclusión de los cuidadores no profesionales en el campo de aplicación del régimen general de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción de un convenio especial sin necesidad de acreditar cotización previa. Las cuotas eran pagadas con cargo a fondos públicos, en concreto, por el IMSERSO que firmaba al efecto el oportuno convenio con la Tesorería (art. 2.1)⁷⁹. Con este modelo, ni los cuidadores, ni tampoco las personas dependientes, tenían

⁷⁵ SELMA PENALVA, A.: “La (des)protección social de los cuidadores no profesionales”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 10, 2019, p. 116.

⁷⁶ SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, J.M.: “En las fronteras del contrato de trabajo: el cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro Estudios Financieros)*, nº 70, 2008, p. 38.

⁷⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y Seguridad Social de cuidadores no profesionales”, *Revista Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 74, 2008, p. 97.

⁷⁸ MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Reus, 2013, p. 19.

⁷⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia de los mayores en la Ley 39/2006”, *Temas Laborales*, nº 89, 2007, pp. 297 y ss.

que participar económicamente en dichas cotizaciones⁸⁰. Una medida que resulta, sin duda, plausible si tenemos en cuenta que el 73 por 100 de los cuidadores informales no realizan actividad retribuida⁸¹. Únicamente en aquellos casos en los que el cuidador decidiera elevar o mantener la base por encima de lo establecido con carácter ordinario (tope mínimo del régimen general), asumiría personalmente la diferencia⁸².

El descrito entramado de protección de Seguridad Social de los cuidadores no profesionales instaurado por el Real Decreto 615/2007 representó un indudable avance en la dignificación y reconocimiento de los cuidados al permitir el tránsito de una “situación de invisibilidad” a la definición de un “estatuto ocupacional mínimo”⁸³. Sin embargo, el Real Decreto Ley 20/2012 dio un golpe de timón a la protección social de los cuidadores no profesionales desde el momento en que puso fin al pago por la Administración General del Estado de las cuotas del convenio especial con la Seguridad Social de tal colectivo y pasó a convertirlo en una posibilidad voluntaria para los referidos cuidadores, recayendo, en su caso y de modo exclusivo, el coste del mismo sobre ellos (disposición adicional 8ª)⁸⁴. Desde este momento, el mecanismo del convenio especial pasa a ser de utilización opcional, debiendo ingresar el cuidador las cotizaciones a su exclusiva costa como si fuera un trabajador autónomo. Como era de esperar, el número de convenios especiales de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia descendió drásticamente y de forma inmediata a la luz de esta previsión⁸⁵. Afortunadamente, en virtud del Real Decreto Ley 6/2019, la Administración General del Estado se ha vuelto a

⁸⁰ ROQUETA BUJ, R.: “Las prestaciones económicas”, en VV.AA.: *La protección de la dependencia* (ROQUETA BUJ, R., Coord.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2007, p. 461.

⁸¹ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La protección social del cuidado en el entorno familiar”, en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (MOLERO MARAÑÓN, M.L., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 678.

⁸² BARCELÓN COBEDO, S.: “Seguridad Social y prestaciones en favor de cuidadores no profesionales”, en VV.AA.: *La aplicación de la Ley de Dependencia en España* (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Dir.), Madrid, CES, 2013, pp. 387 y ss.

⁸³ MOLINA NAVARRETE, C.: “El régimen cuasi-profesional de cuidados de las personas dependientes”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro Estudios Financieros)*, nº 297, 2007, pp. 397 y ss.

⁸⁴ BARCELÓN COBEDO, S.: “Seguridad Social y prestaciones en favor de cuidadores no profesionales”, en VV.AA.: *La aplicación de la Ley de Dependencia en España* (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Dir.), Madrid, CES, 2013, pp. 387 y ss.

⁸⁵ DURÁN BERNARDINO, M.: “La prestación económica para cuidados en el entorno familiar y su carácter excepcional a la luz de las últimas reformas”, *Temas Laborales*, nº 124, 2014, pp. 172-173.

hacer cargo de la cuota correspondiente a los convenios especiales en la Seguridad Social para estos cuidadores no profesionales, recuperando el régimen anterior a la reforma de 2012, lo cual resulta de interés para las mujeres, aunque no soluciona del todo el problema.

El convenio especial se liga de forma inexorable con el reconocimiento y pago al dependiente de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar, que implica la designación como persona cuidadora, con el fin de que esta última pueda acceder en un futuro a las prestaciones por muerte y supervivencia, jubilación e incapacidad permanente, derivadas tanto de contingencias comunes como profesionales. No obstante, quedan extramuros de protección, tanto el desempleo como la incapacidad temporal, pese a que los problemas de salud son relativamente habituales⁸⁶. Asimismo, quedan desprotegidas otras frecuentes situaciones, en las que también se necesitan cuidados, pero no se presenta una merma en las facultades psíquicas, físicas o sensoriales previsiblemente definitivas, sino meramente temporales, tal y como sucede, por ejemplo, ante convalecencias tras un accidente o enfermedad con perspectivas de recuperación a medio plazo o ante reducciones de capacidades que no han merecido la calificación ni siquiera de dependencia moderada⁸⁷.

Lamentablemente, ni las rentas mínimas autonómicas, ni tampoco la nueva prestación social aprobada por el Real Decreto Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, se ocupan de atender específicamente el déficit de ingresos de estas cuidadoras, pues se trata de prestaciones asistenciales condicionadas a la demostración del estado de necesidad y a una ineludible obligación de inserción laboral que difícilmente van a poder cumplir unas mujeres que han sido excluidas del mercado de trabajo precisamente por tener que dedicarse a los cuidados⁸⁸.

A la vista de tal regulación, la conclusión se presenta obvia: no se puede seguir admitiendo un cuidado de 24 horas los 7 días de la semana, sin remuneración alguna, deviniendo necesario modificar la LD para crear una

⁸⁶ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 52.

⁸⁷ SELMA PENALVA, A.: “La feminización del trabajo de cuidados. Inconvenientes y soluciones”, en VV.AA.: *Envejecimiento, cuidados y dependencia: hacia una protección social con perspectiva de género*, (LÓPEZ ANIORTE, C. Y GARCÍA ROMERO, B., Dirs.), Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 36.

⁸⁸ LOZANO LARES, F.: “Los déficits de protección social del trabajo femenino”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, nº 58, 2021, p. 122.

nueva categoría de “cuidadora asalariada” capaz de incluir a estas mujeres⁸⁹, asociada al disfrute de una renta básica de carácter individual dotada de un importe digno, condicionada a la demostración de la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo o de hacerlo en condiciones muy precarias, a consecuencia, precisamente, de la dedicación en exclusiva o de forma prioritaria al trabajo de cuidados no remunerados⁹⁰. Muy importante es, asimismo, proporcionar a estas mujeres formación, apoyo psicológico y mecanismos de respiro, con el fin de que puedan contar con el tiempo de descanso necesario para reponer fuerzas físicas y mentales en una actividad harto extenuante.

El legislador debe de intervenir, por tanto, de inmediato, máxime cuando la Recomendación del Consejo de Europa de 8 de diciembre de 2022 sobre acceso a cuidados de larga duración asequibles, encarga a los Estados miembros “establecer procedimientos claros para identificar a los cuidadores no profesionales y apoyarles en sus actividades asistenciales; facilitar su cooperación con los trabajadores de cuidados de larga duración; respaldar su acceso a la formación necesaria, también sobre salud y seguridad en el trabajo, así como a asesoramiento, asistencia sanitaria, apoyo psicológico y servicios de respiro, y ayudándolos a compaginar las responsabilidades laborales con las asistenciales; proporcionar acceso a protección social o a apoyo financiero adecuado, velando al mismo tiempo por que tales medidas de apoyo no disuadan de participar en el mercado laboral”.

IV. TRABAJO FLEXIBLE

1. La redacción de la norma europea

Asumiendo que en la actualidad las labores de conciliación no se concentran en etapas puntuales, sino que tienden a ocupar buena parte del ciclo vital de la persona trabajadora, resulta pertinente buscar alternativas que favorezcan la atención a las responsabilidades familiares de forma estable y regular, como un elemento más del entramado que conforma la

⁸⁹ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020, p. 56.

⁹⁰ LOZANO LARES, F.: “Los déficits de protección social del trabajo femenino”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, nº 58, 2021, p. 122.

relación jurídico-laboral, transitando desde un modelo en el que primaba la idea de trabajar menos para conciliar a otro en el que se facilita trabajar diferente, ofreciendo mayores márgenes de flexibilidad (art. 9 Directiva 2019/1158)⁹¹.

Así, la norma comunitaria establece que los Estados miembros han de reconocer el derecho de los padres y madres y de los cuidadores, hasta que el menor tenga una edad que no podrá ser inferior a los ocho años, a solicitar formas de trabajo flexible (a distancia, calendarios laborales con épocas más o menos intensas o reducción de horas de trabajo) con una extensión que puede estar sometida a límites razonables. Se deja libertad en la transposición para establecer períodos mínimos de antigüedad no superiores a seis meses como requisito previo de acceso. Asimismo, se enuncia el derecho de los trabajadores/as a volver a sus modelos originarios una vez cambien las circunstancias. La denegación y el aplazamiento empresarial deberán estar justificados teniendo en cuenta tanto las propias necesidades de la empresa como las de los trabajadores.

Bajo este tenor, la Directiva de 2019 apuesta por la adaptación en las condiciones de trabajo a instancia de la persona trabajadora pero va a exigir ponderar las circunstancias obrantes *in casu* aplicando un juicio doble, relativo a la necesidad, idoneidad y razonabilidad, tanto de la petición como de la denegación con el fin de alcanzar un justo equilibrio entre ambas argumentaciones⁹². Es más, la exigencia de razonabilidad doble, esto es, en las posiciones de trabajador y de empresario y el hecho de que este último sólo pueda articular la negativa a la adaptación en virtud de motivos objetivos, tiene consecuencias positivas sobre la disponibilidad del tiempo destinado a los quehaceres familiares sin mermar la implicación del trabajador en sus cometidos profesionales⁹³. Con ello se pretende evitar las perniciosas consecuencias (el denominado efecto *boomergang*) de las anteriores medidas tuitivas fundadas en las ausencias al trabajo, esto es, la desprofesionalización y postergación de las personas (en la mayoría de las ocasiones mujeres) que se acogen a ellas con el fin último de eliminar el

⁹¹ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022, p. 77.

⁹² MOLINA NAVARRETE, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 441, 2019, 15.

⁹³ SSTCo 3/2007 y 26/2011.

riesgo de generar un gueto de empleos atípicos y de escaso reconocimiento social⁹⁴.

Como garantía adicional, según el art. 12 de la Directiva 2019/1158, habrá de prohibirse “el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado” cualquiera de las fórmulas de trabajo flexible que el art. 9 de la Directiva ofrece. Esta protección frente al despido se beneficia, además, de las reglas sobre inversión de la carga de la prueba (apartados 3 y 4), así como de una sanción “efectiva, proporcionada y disuasoria” para la empresa⁹⁵.

En fin, dado cuantioso volumen existente de empresas medianas y pequeñas e incluso microempresas, que encontrarán mayores dificultades organizativas, es interesante resaltar que la Directiva 2019/1158 (considerando 48) anima a los Estados miembros a proporcionar incentivos, orientación y asesoramiento a las pymes a fin de cumplir sus obligaciones de conformidad con la Directiva, evitando que supongan una carga desproporcionada.

2. Contenido del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

Aun cuando es loable que el art. 34.8 ET, reformado por el Real Decreto Ley 6/2019, mejore los términos de la Directiva 2019/1158 en cuanto a la edad del menor (12 años en el primero, 8 en la segunda), no exigencia de períodos de trabajo anterior o compatibilidad con todos los permisos reconocidos en el art. 37 ET, lo cierto es que, al igual que la norma europea, solo reconoce, utilizando fórmulas timoratas, el derecho de las personas trabajadoras a “solicitar” las “adaptaciones”⁹⁶, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación del mismo.

⁹⁴ CABEZA PEREIRO, J.: “Conciliación de vida privada y laboral”, *Temas Laborales*, nº 103, 2010, 64.

⁹⁵ MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 3, 3002, p. 70.

⁹⁶ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 3, 2019, p. 238.

Las posibilidades de formulación de la petición son variadas: jornadas continuadas, supresión de viajes y desplazamientos aprovechando las nuevas tecnologías, limitación en la franja horaria para celebrar reuniones de trabajo, horas de libre disposición, bolsas de horas, semana comprimida, acumulación de las horas de trabajo en determinadas épocas del año, amplias franjas de entrada y salida, no someterse a un régimen de turnos incompatible con los deberes de cuidado, o adscripciones a un turno fijo que haga factible estos deberes, cambio de jornada continuada a jornada partida o viceversa, posibilidad de trabajar a distancia⁹⁷, así como, a la luz de la doctrina judicial, “cambiar de centro de trabajo”⁹⁸. Dadas las amplias alternativas abiertas que desbordan sobradamente el parámetro de la jornada, la naturaleza jurídica de este precepto, como seguidamente se tratará de explicar, puede asimilarse a una modificación sustancial a la inversa⁹⁹ sin pérdida de la retribución.

Descartado el perjuicio salarial, desaparece uno de los motivos, no exclusivo lógicamente, para el ejercicio mayoritariamente femenino de los derechos de conciliación, debido a la menor merma retributiva para la unidad familiar que supone el ejercicio de los derechos de ausencia por parte de las féminas atendiendo a la pervivencia de brechas salariales de género. Además –permítase la reiteración--, el mantenimiento del empleo perjudica menos la carrera profesional de las mujeres, con un desarrollo más lineal, contribuyendo a su mejor promoción profesional¹⁰⁰.

La finalidad de la medida solicitada ha de ser únicamente la de hacer efectivo su derecho a la conciliación, que queda limitado, si se trata de cuidado de hijo, hasta que el menor cumpla los 12 años¹⁰¹. El ámbito objetivo del art. 34.8 ET es concluyente: van a quedar extramuros propósitos distintos de la conciliación como pudiera ser el ocio, la formación, enfermedad, necesidad de seguir un determinado tratamiento

⁹⁷ Incluso ampara a un conductor la posibilidad de hacer rutas de corta distancia para conciliar su vida familiar. STSJ Galicia 13 octubre 2020 (rec. 2309/2020).

⁹⁸ STSJ Madrid 22 enero 2023 (núm. 64/2023).

⁹⁹ MORALES ORTEGA, J.M.: “Tiempo de trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 1, 2020, p. 24.

¹⁰⁰ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, p. 95.

¹⁰¹ MARTÍNEZ MORENO, C.: *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Albacete, Bomarzo, 2019, p. 125.

médico o cualquier otro interés personal¹⁰². Ahora bien, no tan claro es el marco subjetivo, pues pese a los estrictos términos del precepto que, como ya consta, hace mención expresa de los hijos menores de 12 años, ello no implica la desprotección de otras necesidades de atención de familiares, bien descendientes de mayor edad, bien ascendientes¹⁰³.

Pese a su indudable inclusión indirecta, se echa de menos, empero, en el tenor del art. 34.8 ET una referencia expresa a las personas dependientes que quedan relegadas en su visibilidad pese a que las estadísticas poblacionales demuestran un incremento significativo de las personas de mayor edad (octogenarias), que componen uno de los colectivos más vulnerables tal y como se ha podido comprobar con la expansión de la pandemia¹⁰⁴. A medida que las personas cumplen años, cada vez es más probable que comiencen a tener limitaciones, en mayor o menor grado, para gestionar su propia vida cotidiana en los aspectos más básicos y habituales. Se sabe, igualmente, que la edad avanzada está asociada, con un paralelismo exacto, a una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas: hipertensión, afectaciones coronarias, diabetes, tumores, artritis, reumatismo, artrosis, colesterol, cataratas, demencia, parkinson, incontinencias esfinterianas, osteoporosis, enfisema, fatiga, depresión o

¹⁰² IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de jornada *ex art.* 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 81.

¹⁰³ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Madrid, Dykinson, 2019, p. 103. Como señala la SJS núm. 1 de Valladolid de 22 de noviembre de 2019 (núm. 426/2019), los hijos mayores de 12 años también posibilitan la adaptación del horario laboral.

¹⁰⁴ Según los datos estadísticos definitivos del Padrón Continuo (INE), publicados el 27 de diciembre de 2019, hay en España 9.057.193 personas mayores de 65 años, un 19,3 % sobre el total de una población de 47.026.208 personas. La misma fuente destaca que sigue aumentando la proporción de octogenarios, que ya suponen el 6,1 % de toda la población, y de centenarios que ascienden a 16.303. Una cifra harto elocuente de la magnitud del problema es que, a 1 de enero de 2020, el número de personas dentro de nuestras fronteras con 80 o más años excedía de los dos millones y las proyecciones poblacionales apuntan a que en el año 2065 las personas mayores de esta edad van a representar el 18,1 por 100 de la población mayor. DE VICENTE PACHÉS, F.: “Servicios sociales, envejecimiento activo y aprendizaje a lo largo de la vida”, en VV.AA.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, Tomo II. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2019, p. 308.

ansiedad, entre otras¹⁰⁵. Desde la óptica que aúna la senescencia con esta serie ejemplificativa de alteraciones orgánicas, funcionales o metabólicas¹⁰⁶, no se puede desconocer, a la postre, la interrelación existente entre la edad y las situaciones de discapacidad, aumentando estas últimas en clara correspondencia con el incremento del primer presupuesto, no en vano más del 32 por 100 de las personas mayores de 65 años tienen alguna restricción física, psíquica o sensorial (frente al 11,1 por 100 de los menores de esa edad), elevándose a casi el 58 por 100 cuando se superan los 85 años¹⁰⁷. De ahí la conveniencia de que el legislador laboral manifieste su sensibilidad con esta necesidad social de cuidados de larga duración de las personas mayores.

Esta carencia queda cubierta en la futura Ley de Familias, que aclara que “asimismo, tendrán ese derecho (de solicitar la adaptación de las condiciones de trabajo) aquellas (personas) que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición”.

3. Solicitud, reconocimiento y denegación

El disfrute de la adaptación de las condiciones de trabajo requiere de la previa formulación de una solicitud por la persona trabajadora, que debe contener tanto el contenido de la adaptación propuesta, como sus necesidades de conciliación¹⁰⁸.

¹⁰⁵ RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.G.: “Salud y tercera edad”, en VV.AA.: *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Granada, Comares, 2014, pp. 103 y ss.

¹⁰⁶ VADILLO RUÍZ, J.J.: “Respuestas a los nuevos retos de envejecimiento, protección a la salud y cuidados: la perspectiva médica”, en VV.AA.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2019, p. 64.

¹⁰⁷ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*, Albacete, Bomarzo, 2017, pp. 12-13.

¹⁰⁸ La STSJ Cataluña 21 marzo 2022 (rec. 6785/2021) reprocha a la empresa que denegara la solicitud, sin alegar razones concretas, organizativas o productivas, que le impidiesen

ACDCT, VOL. XIV (2022), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 249-301 287

Además de supeditar el ejercicio del derecho a una previa petición por parte del trabajador a modo de mera expectativa¹⁰⁹, el art. 34.8 ET sigue condicionando dicha adaptación de las condiciones de trabajo: primero, a que se trate de cambios “razonables” y proporcionados a las necesidades de las personas y a las demandas organizativas o productivas, quedando incólume la facultad de oposición empresarial; segundo, la solicitud se realizará conforme a lo que haya dispuesto al efecto el convenio colectivo, al que se le hace un llamamiento para que, de modo obligatorio, establezca “los términos de ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras de uno otro sexo”, sin que tal exigencia se considere contenido mínimo del convenio colectivo, quedando sólo vinculada tangencialmente al plan de igualdad¹¹⁰; tercero, ante el silencio convencional, habrá de abrirse un procedimiento de negociación individualizada (sin intervención de terceros que intenten mediar o conciliar las posturas enfrentadas, ni posibilidad de resolución arbitral), durante un período máximo de 30 días (quince días en la nueva ley de Familias), concluido el cual la empresa es quien habrá de comunicar si acepta la posición, plantea una alternativa o deniega el ejercicio del derecho indicando las “razones objetivas” en que se sustenta su postura¹¹¹.

Siendo lógicas, en un proceso de intercambio de pareceres, la primera y la tercera opción, no puede decirse lo mismo de la segunda, pues, tras un mes de negociación (quince días tras la futura aprobación de la Ley de Familias) cruzando ofertas y contraofertas de una parte y de la otra, es difícil que tenga virtualidad alguna otra propuesta final que realice el

adoptar tal medida, sin que para justificar su negativa fuera suficiente la alegación del reducido número de trabajadores por turno.

¹⁰⁹ Como se ha encargado de aclarar la doctrina judicial, no se trata de un derecho automático, es decir, no por tener un hijo en edad escolar procede sin más la adaptación de la jornada en función de los intereses del solicitante. STSJ Galicia 5 octubre 2020 (rec. 2173/2020).

¹¹⁰ IGARTUA MIRÓ, M.A.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho a la adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n° 53, 2019, p. 83.

¹¹¹ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LVI, 2023, p. 100.

empresario¹¹². Con buen criterio, la proyectada Ley de Familias aclara además que se presumirá su concesión “si no concurre oposición motivada expresa” en el plazo indicado.

En todo caso, conviene sentar que este proceso de negociación de carácter individual va a operar en defecto de previsión convencional, de suerte que el deseo del legislador ha sido convertir a la negociación colectiva en la vía principal para articular el derecho y dotarla de preferencia para regular esta materia en detrimento del pacto individual que sólo podrá jugar en un único supuesto, esto es, ausencia de cláusula convencional¹¹³.

No es, por tanto, una “adaptación a la carta”. Antes al contrario, ha de cumplir, como ya consta, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades del trabajador (es decir, debe servir a la finalidad de conciliación y estar limitada temporalmente mientras ella subsista) y también respetar las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Dicho en otros términos, no se le puede exigir a la empresa aquello que sea irrazonable o desproporcionado valorado conforme a criterios empresariales de carácter económico, técnico, organizativo o de producción¹¹⁴. No basta la mera conveniencia conciliatoria, ni existe obligación empresarial de aceptar la propuesta (que, además, debe ser proporcionada), sólo de negociarla individualmente de buena fe, alejado de cualquier ánimo caprichoso o abusivo, debiendo plantear una oferta alternativa que posibilite, de forma razonable, las pretensiones de conciliación o justificar suficientemente por escrito la negativa fundada en la necesidad de llevar a cabo un esfuerzo empresarial especialmente gravoso¹¹⁵.

¹¹² GORELLI HERNÁNDEZ, J. “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 2, 2020, p. 118.

¹¹³ BLASCO JOVER, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de la jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Adapt*, vol. 7, nº 2, 2019, p. 70.

¹¹⁴ MOLÍNS GARCÍA-ATANCE, J.: “El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, nº 122, 2021, Vol. 1, p. 27.

¹¹⁵ SSTSJ Andalucía 21 noviembre 2019 (rec. 2860/2019) o Galicia 30 diciembre 2019 (rec. 4836/2019).

En consecuencia, serán los jueces, ante la negativa motivada del empresario a conceder la adaptación solicitada por el trabajador, y tras la interposición de la correspondiente demanda, los que valorarán la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación solicitada. De este modo, es difícil establecer pautas generales acerca de qué adaptaciones se consideran razonables y proporcionadas¹¹⁶. Así, el órgano judicial que ventile *a posteriori* el asunto a través del cauce habilitado por el art. 139 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), debe realizar un juicio de proporcionalidad doble, relativo a la necesidad, idoneidad y razonabilidad, tanto de la petición como de la denegación con el fin de alcanzar un justo equilibrio entre ambas argumentaciones considerando *in casu* las circunstancias concurrentes y buscando un equilibrio de posiciones o intereses¹¹⁷, papel que en alguna medida excede de la función jurisdiccional en sentido estricto, pues, por una parte, impone un escrutinio de la vida personal de la persona que reclama el derecho y, por otra, una consideración de razones organizativas empresariales¹¹⁸.

Una de las cuestiones más controvertidas, y todavía no resuelta, radica en si es posible denegar la solicitud de adaptación formulada por la persona trabajadora cuando haya familiares que puedan atender las necesidades de conciliación. La doctrina se encuentra dividida en dos posturas diferentes¹¹⁹. Algunos autores entienden que, en caso de discrepancia entre las partes, el criterio decisivo es de la corresponsabilidad que prevé el art. 44 Ley Orgánica 3/2007 a fin de fomentar que ambos progenitores asuman de forma equilibrada, las responsabilidades familiares¹²⁰. Otro sector doctrinal, por el contrario, considera que el hecho de tener en cuenta las posibilidades de atención a las responsabilidades

¹¹⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 257, 2022.

¹¹⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 441, 2019, p. 15.

¹¹⁸ AGUSTÍ MARAGALL, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, nº 199, 2019, pp. 30 y ss.

¹¹⁹ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escuarialense*, LVI, 2023, p. 100.

¹²⁰ AGUSTÍ MARAGALL, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, nº 199, 2019, p. 35.

familiares de otros parientes, produciría una alteración en los derechos de conciliación, en la medida en que estos dejarían de ser derechos de cada trabajador y quedarían condicionados en su ejercicio ante la concurrencia de otras circunstancias que no prevé el ET¹²¹.

La Ley de Familias, en sintonía con la Directiva 2019/1158, facilita el reingreso a la situación anterior, pues ya no se recoge solo el derecho “a solicitar” tal extremo “una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”, sino que recoge “el derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”¹²².

Aun cuando no puede obviarse el hecho de que, como ha señalado el Tribunal Constitucional, la conciliación de la vida familiar y laboral presenta una clara dimensión constitucional que se enmarca en la prohibición de la discriminación por razón de género, de manera que de ese enlace con la discriminación va a derivar que las personas trabajadoras que hubieran solicitado o disfrutado de una adaptación de condiciones de trabajo por motivos de conciliación gozan del blindaje frente al despido¹²³, lo cierto es que se considera un acierto que la Ley de Familias introduzca previsiones expresas en tal sentido. Así, la solicitud o el ejercicio de los derechos que brinda el art. 34.8 ET se incorporan a las causas que originan la nulidad del despido disciplinario u objetivo. Cabe recordar, en este sentido que el Considerando 41 de la Directiva señala que “los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a las fórmulas de trabajo flexible contempladas en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier medida de preparación para un posible despido... por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible, con arreglo a la jurisprudencia del tribunal de justicia.... Los trabajadores que

¹²¹ VIQUEIRA PÉREZ, C., “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2021, p. 7.

¹²² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en VV.AA.: *Derecho Social de la Unión Europea* (CASAS BAAMONDE, M.E. Y GIL ALBURQUERQUE, R., Dirs.), 2ª edición, Madrid, Francis Lefebvre, 2019, p. 238.

¹²³ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LVI, 2023, p. 110.

consideren que han sido despedidos por ejercitar esos derechos, deben poder pedir al empleador que justifique debidamente la causa de despido”.

La ventaja de la nueva formulación es que legitima el uso de la prueba indiciaria de forma que, aportados los pertinentes indicios por la persona trabajadora, correspondería al empresario demostrar que su decisión descansa en causas reales absolutamente extrañas a la pretendida discriminación¹²⁴. Ahora bien, lo que no cabe, desde luego, es que la persona trabajadora trate de preconstituir una prueba, como sucedería cuando, conociendo o temiendo que va a ser despedido por incumplimientos graves, solicita la adaptación ex art. 34.8 ET¹²⁵.

En todo caso, la dimensión constitucional de la medida contemplada en el art. 34.8 ET, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, como ha señalado el Tribunal Constitucional¹²⁶.

V. CONCLUSIONES

Importantes han sido los avances ya materializados y todavía más lo serán los proyectados ante la inminente transposición de la Directiva 2019/1158 para superar la inicial finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y a la atención de los menores y mayores cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva. Se trata ahora de conseguir de manera definitiva el reconocimiento de derechos de corresponsabilidad familiar concebidos de forma individualizada e intransferible a ambos sexos.

¹²⁴ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, p. 98.

¹²⁵ ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “Retos pendientes en la protección del embarazo y de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral frente al despido”, *Lex Social*, nº 2, 2022, p. 42.

¹²⁶ SSTCo 3/2007, de 15 de enero; 24/2011, de 14 de marzo; 26/2011, de 14 de marzo. AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 257, 2022.

De calado serán, igualmente, las respuestas ofrecidas por la proyectada Ley de Familias a los variados modelos de familia existentes en la actualidad, como sucede con las monoparentales, con aquellas en las que uno de los miembros de la pareja no tiene la condición de progenitor, adoptante, guardador o acogedor¹²⁷, con las formadas por parejas de hecho o por personas pertenecientes a los colectivos LGTBI o en las que uno o ambos miembros de la pareja tienen hijas o hijos de uniones anteriores.

Tampoco cabe soslayar la virtualidad de la nueva política legislativa a la hora de dejar a un lado los denominados derechos de ausencia que no conllevan sino una perniciosa desvinculación del puesto de trabajo en perjuicio de las mujeres, apostando, bajo el principio de flexibilidad, por una adaptación consensuada en las modalidades de prestación de servicios en lo que hace al tiempo y lugar de trabajo.

Además, el diseño de un nuevo permiso de corta duración para atender emergencias familiares urgentes, el establecimiento de un asueto para cuidadores de al menos cinco días de extensión o la atribución de una compensación económica de extensión no inferior a dos meses para el cuidado de menores de ocho años, van a completar un panorama de derechos atento a las nuevas necesidades sociales ya iniciado con el Real Decreto Ley 6/2019, centrando ahora la atención, en algunos casos, en el aumento exponencial de la dependencia asociada al envejecimiento.

En fin, pieza clave en la senda hacia la corresponsabilidad real consiste en la actuación de los interlocutores sociales en los procesos de negociación a la hora de incorporar cláusulas avanzadas en la materia capaces de cubrir las lagunas actualmente existentes. Es imprescindible igualmente mejorar la financiación y la dotación de medios materiales y humanos de la red pública de servicios de cuidados (guarderías, centros de día, centros de noche, asistencia profesionalizada a domicilio, así como atención institucionalizada a personas dependientes, octogenarias o sobre envejecidas)¹²⁸, acompañadas de los subsidios monetarios pertinentes

¹²⁷ MORENO SERRANO, M.: “El permiso para el cuidado del lactante tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019”, cit., p. 1330.

¹²⁸ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nº 19, 2011, p. 23. ACDCT, VOL. XIV (2022), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 249-301

destinados a paliar la disminución de ingresos derivada del ejercicio de alguno de los derechos previstos por el ordenamiento jurídico¹²⁹.

VI. BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Adaptación de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral: razonabilidad y proporcionalidad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 257, 2022.

AGUSTÍ MARAGALL, J.: “El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento”, *Revista Jurisdicción Social*, nº 199, 2019.

ALONSO-OLEA GARCÍA, B. y MEDINA GONZÁLEZ, S.: *Derecho de los servicios públicos sociales*, 3ª edición, Madrid, Civitas-Thomson Reuters, 2014.

ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Conciliación de la vida laboral y familiar y reglas sobre vacaciones”, en VV.AA.: *Comentario a la reforma laboral de 2012* (MONTROYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.), Madrid, Civitas, 2012.

ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La prestación por nacimiento y cuidado del menor, fruto de la reforma introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 219, 2019.

ARAGÓN GÓMEZ, C.: “La protección social del cuidado en el entorno familiar”, en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (MOLERO MARAÑÓN, M.L., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2022.

BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016.

BALLESTER PASTOR, M.E.: “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos”, en VV.AA.: *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer* (MOYA AMADOR, R., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2016.

¹²⁹ ALVAREZ ALONSO, D.: “Conciliación de la vida laboral y familiar y reglas sobre vacaciones”, en VV.AA.: *Comentario a la reforma laboral de 2012* (MONTROYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.), Madrid, Civitas, 2012, pp. 177-178.

BALLESTER PASTOR, M.E.: “De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 11, 2019.

BARCELÓN COBEDO, S.: “Seguridad Social y prestaciones en favor de cuidadores no profesionales”, en VV.AA.: *La aplicación de la Ley de Dependencia en España* (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Dir.), Madrid, CES, 2013.

BLASCO JOVER, C.: “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, Vol. 7, nº 2, 2019.

CABEZA PEREIRO, J.: “Conciliación de vida privada y laboral”, *Temas Laborales*, nº 103, 2010.

CABEZA PEREIRO, J.: “Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres”, en VV.AA.: *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Dirs.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011.

CABEZA PEREIRO, J.: “Tiempo de trabajo, racionalización de horarios y conciliación en España”, en VV.AA.: *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado* (MELLA MÉNDEZ, L., Dir.), Madrid, Delta, 2015.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 1, 2017.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 3, 2019.

CRISTOBAL RONCERO, R.: “Los cuidadores familiares y su visualización”, en VV.AA.: *Protección a la familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral, II Congreso Internacional y XV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1, Murcia, Laborum 2018.

DE JESÚS SILVANO, S.M.: “Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de la jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar”, *Diario La Ley*, nº 9581, 2020.

DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M.: “El permiso parental en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 28, 2012.

DE VICENTE PACHÉS, F.: “Servicios sociales, envejecimiento activo y aprendizaje a lo largo de la vida”, en VV.AA.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, Tomo II. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2019.

DURÁN BERNARDINO, M.: “La prestación económica para cuidados en el entorno familiar y su carácter excepcional a la luz de las últimas reformas”, *Temas Laborales*, nº 124, 2014.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La doble jornada femenina”, en VV.AA.: *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades* (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2006.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B.: “Los cuidados en el entorno familiar más de una década después: los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de igualdad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 210, 2018.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral”, en VV.AA.: *Derecho Social de la Unión Europea* (CASAS BAAMONDE, M.E. Y GIL ALBURQUERQUE, R., Dirs.), 2^a edición, Madrid, Francis Lefebvre, 2019.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y Seguridad Social de cuidadores no profesionales”, *Revista Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 74, 2008.

GARCÍA CAMPÁ, S.: “Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 433, 2019.

GONZÁLEZ DE PATTO, M.R.: “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”, en VV.AA., *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer* (MOYA AMADOR, R., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2016.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia de los mayores en la Ley 39/2006”, *Temas Laborales*, nº 89, 2007.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a una esperanza contenida”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 2, 2020.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022.

IGARTUA MIRÓ, M.A.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho a la adaptación de jornada ex art. 34.8 ET”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La promoción de la igualdad de género a través de fórmulas de trabajo flexible. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022.

JURADO GUERRERO, T.: “Presentación”, *Revista IgualdadES*, nº 7, 2022.

LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género”, en VV.AA.: *Género y no discriminación* (MONSALVE CUÉLLAR, M.E., Coord.), Madrid, Alderabán, 2019.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “La adaptación de la Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento jurídico español”, *Femeris*, Vol. 7, nº 2, 2022.

LÓPEZ CUMBRE, L.: “Una Ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 64, 2003.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 8, 2019.

LOZANO LARES, F.: “Los déficits de protección social del trabajo femenino”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, nº 58, 2021.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 3, 3002.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La atención a la dependencia en el mundo rural”, en VV.AA.: *La economía social como palanca para la sostenibilidad de los territorios rurales* (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y ÁLVAREZ CUESTA, H., Dirs.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020.

MARTÍNEZ LÓPEZ, R. y ROLDÁN AYUSO, S.: “Estudio estadístico de los tiempos de vida: tiempo de actividad laboral y trabajo de cuidados”, en VV.AA.: *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (MOLERO MARAÑÓN, M.L., Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2022.

MARTÍNEZ MORENO, C.: “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de

- ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Tribuna Social*, nº 97, 2007.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Albacete, Bomarzo, 2019.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “El derecho a solicitar la adaptación de la jornada: una aproximación legal y judicial”, *Anuario Jurídico y Económico Escuarialense*, LVI, 2023.
- MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Reus, 2013.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nº 19, 2011.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El espacio de las prestaciones económicas en la protección social de las personas dependientes: una reflexión sobre el sistema de cuidados deseable”, *Documentación Laboral*, nº 102, vol. III, 2014.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*, Albacete, Bomarzo, 2017.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, nº 441, 2019.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “El régimen cuasi-profesional de cuidados de las personas dependientes”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro Estudios Financieros)*, nº 297, 2007.
- MOLÍNS GARCÍA-ATANCE, J.: “El nuevo marco jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias personales y familiares de las personas trabajadoras”, *Documentación Laboral*, nº 122, 2021, Vol. 1.
- MORALES ORTEGA, J.M.: “Tiempo de trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 1, 2020.
- MORENO SERRANO, M.: “El permiso para el cuidado del lactante tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 10, 2020.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Madrid (Dykinson), 2019.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, nº 14, 2011.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 55, 2020.

PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Las medidas laborales del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IusLabor*, nº 1, 2019.

PERÁN QUESADA, S.: “La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019.

RAMOS QUINTANA, M.: “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017.

RAMOS TORO, M.: “El trabajo de cuidados de las personas mayores en el hogar”, en VV.AA. (MOLERO MARAÑÓN, M.L., Dir.): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Pamplona, Aranzadi, 2022.

RECHE TELLO, N.: “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?”, *Revista de Derecho Social*, nº 89, 2020.

RÍOS MESTRE, J.M.: “La protección social de las personas cuidadoras de dependientes, tanto profesionales como no profesionales”, en VV.AA.: *Protección social del trabajo de cuidados* (GARCÍA ROMERO, B. y LÓPEZ ANIORTE, C., Dirs.), Pamplona, Aranzadi, 2022.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Tiempo de trabajo y conciliación. Premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad”, *Trabajo y Derecho*, nº 13, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158”, *Diario La Ley*, nº 9600, 2020.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete, Bomarzo, 2013.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma

imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social*, Vol. 11, nº 1, 2021.

RODRÍGUEZ RUÍZ, B.: “La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral o de la dimensión doméstica de la ciudadanía”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 103, 2015.

ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “Retos pendientes en la protección del embarazo y de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral frente al despido”, *Lex Social*, nº 2, 2022.

ROMERO BURILLO, A.M.: “De la prestación por maternidad a la prestación por nacimiento y cuidado de menores: una aproximación a la regulación contenida en el Real Decreto Ley 6/2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 224, 2019.

ROQUETA BUJ, R.: “Las prestaciones económicas”, en VV.AA.: *La protección de la dependencia* (ROQUETA BUJ, R., Coord.), Valencia, Tirant Lo Blanch, 2007.

RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.: “Salud y tercera edad”, en VV.AA.: *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar* (MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. y RUBIO HERRERA, R., Dirs.), Granada, Comares, 2014.

RUÍZ SANTAMARÍA, J.L.: “Edad y dependencia. Aspectos fundamentales y factores relacionales”, en VV.AA.: *La protección de la Seguridad Social a las personas mayores, retos para el siglo XXI. Estudio comparado de los países latinoamericanos y del sur de Europa* (PERÁN QUESADA, S. y VILA TIERNO, F.), Albacete, Bomarzo, 2022.

SACRISTÁN ROMERO, F.: “Reflexiones sobre algunas Directivas de la UE relevantes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Justicia Laboral*, nº 300, 2007.

SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, J.M.: “En las fronteras del contrato de trabajo: el cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro Estudios Financieros)*, nº 70, 2008.

SELMA PENALVA, A.: “La (des)protección social de los cuidadores no profesionales”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 10, 2019.

SELMA PENALVA, A.: “La feminización del trabajo de cuidados. Inconvenientes y soluciones”, en VV.AA.: *Envejecimiento, cuidados y dependencia: hacia una protección social con perspectiva de género*, (LÓPEZ ANIORTE, C. y GARCÍA ROMERO, B., Dirs.), Pamplona, Aranzadi, 2020.

VADILLO RUÍZ, J.J.: “Respuestas a los nuevos retos de envejecimiento, protección a la salud y cuidados: la perspectiva médica”, en VV.AA.: *Por*

una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia, Laborum, 2019.

VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2021.